

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL
Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19
EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO,
AREQUIPA, 2021

Tesis presentada por:

Pata Huaracallo, Jhonn Albert
Salinas Ponce, Angel Francisco Bernabe

Para optar Título profesional de:

Licenciado en Administración

Asesor:

Mg. Midolo Ramos, Wilfredo Román

Arequipa – Perú

2022

DEDICATORIA

*A Dios y a la Santísima Virgen de Lujan por
su infinito amor.*

*A mis padres, Angel y Zoila quienes
son dueños de todos mis logros.*

*A mis hermanas, Kattya y Angela por
su apoyo y compañía en cada momento.*

*A mis sobrinos, Sebastián, Luciano, Caleb, Aleska y Aythana
por su alegría que motiva a seguir adelante.*

*A Antonieta Rivera Salinas, por su amor de madre y su
compañía en sus días de vida.*

Y a ti, por tu compañía en esta travesía.

ANGEL FRANCISCO BERNABE SALINAS PONCE

*A Dios, por permitirme cumplir uno de mis
objetivos profesionales*

*A mis padres Abelardo e Hilda quienes sin su
ayuda no hubiera podido alcanzar mi meta.*

*A mis hermanos Wilmer, Vanessa y Yulissa por
estar siempre a mi lado en todo momento*

JHONN ALBERT PATA HUARACALLO

AGRADECIMIENTO

*A Dios y a la Santísima Virgen de Lujan por
darme la vida.*

*A mis padres, por sus consejos
y su infinito amor.*

*A mis hermanas, por su apoyo, cariño y
por estar presentes en todo momento.*

A mis sobrinos, por compartir sus días conmigo.

*A Antonieta Rivera Salinas, por guiarme desde el
cielo para concluir esta meta.*

Y a ti, por darte el tiempo de leer este trabajo.

ANGEL FRANCISCO BERNABE SALINAS PONCE

*A Dios quien me ha guiado y me ha dado fortaleza de seguir
adelante a pesar de las adversidades que se han
presentado.*

*A mis padres por el amor y apoyo incondicional
que me brindaron en todo momento lo cual fue un soporte
para lograr mis metas profesionales.*

*A mis hermanos que siempre estuvieron en todo
momento aconsejándome para tomar buenas decisiones.*

JHONN ALBERT PATA HUARACALLO

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Pregunta general.....	5
1.2.2. Preguntas específicas.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Justificación teórica.....	6
1.4.2. Justificación metodológica.....	7
1.4.3. Justificación práctica	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes del estudio.....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	12
2.1.3. Antecedentes locales	15
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1. Variable I: Estrés laboral.....	16
2.2.2. Variable II: Trabajo Remoto	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.1. Delimitación de la investigación.....	25
3.1.1. Campo de investigación	25
3.1.2. Delimitación geográfica	25
3.1.3. Delimitación temporal.....	25
3.1.4. Delimitación sustantiva.....	25
3.2. Hipótesis de la investigación.....	26

3.2.1.	Hipótesis general	26
3.2.2.	Hipótesis específicas	26
3.3.	Variables de estudio	26
3.3.1.	Definición conceptual de la variable	26
3.3.2.	Definición operacional de la variable.....	27
3.3.3.	Operacionalización de la variable	28
3.4.	Población y muestra	29
3.4.1.	Población.....	29
3.4.2.	Muestra.....	30
3.4.3.	Unidad de análisis	32
3.5.	Enfoque, tipo y nivel de investigación.....	32
3.5.1.	Enfoque de investigación	32
3.5.2.	Tipo de investigación	33
3.5.3.	Nivel de investigación.....	33
3.6.	Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos	33
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	33
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	34
3.6.3.	Fuentes de recolección de datos	34
3.7.	Validez y confiabilidad del instrumento	34
3.7.1.	Validez del instrumento	34
3.7.2.	Confiabilidad del instrumento.....	34
3.8.	Proceso de recolección y procesamiento de datos.....	35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		36
4.1.	Resultados descriptivos	36
4.2.	Resultados inferenciales.....	58
4.2.1.	Alfa de Cronbach	58
4.2.2.	Prueba de normalidad.....	59
4.3.	Contraste de hipótesis.....	61
4.3.1.	Prueba de hipótesis general	61
4.3.2.	Prueba de hipótesis específica.....	62
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		66
5.1.	Discusión de los resultados	66
CONCLUSIONES		72
RECOMENDACIONES		73
BIBLIOGRAFÍA.....		74
ANEXOS.....		81
Anexo 1. Glosario de términos.....		81

Anexo 2. Matriz de consistencia	82
Anexo 3. Resultados de la validación del instrumento	83
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos.....	89
Anexo 6. Datos procesados en SPSS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de los encuestados	36
Tabla 2. Edad de los encuestados	37
Tabla 3. Actividades fuera del horario normal.....	38
Tabla 4. Volumen de actividades	39
Tabla 5. Desarrollo de la creatividad.....	40
Tabla 6. Interacción con su equipo de trabajo.....	41
Tabla 7. Planificación de tareas.....	42
Tabla 8. Calidad exigida en su trabajo	43
Tabla 9. Dificultad en su trabajo	44
Tabla 10. Tiempo disponible para realizar sus tareas.....	45
Tabla 11. Jornada laboral	46
Tabla 12. Jornada laboral II.....	47
Tabla 13. Jornada laboral III	48
Tabla 14. Seguridad y salud	49
Tabla 15. Seguridad y salud II.....	50
Tabla 16. Seguridad y salud III	51
Tabla 17. Productividad	52
Tabla 18. Uso de equipos y medios.....	53
Tabla 19. Uso de equipos y medios II	54
Tabla 20. Redes sociales	55
Tabla 21. Video llamadas.....	56
Tabla 22. Correo electrónico	57
Tabla 23. Alfa de Cronbach general.....	58
Tabla 24. Alfa de Cronbach - Estrés laboral.	58
Tabla 25. Alfa de Cronbach - Trabajo remoto.	58
Tabla 26. Pruebas de normalidad	59
Tabla 27. Interpretación de correlación de Spearman.....	60
Tabla 28. Prueba de correlación entre el estrés laboral y el trabajo remoto.....	61
Tabla 29. Prueba de correlación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto.....	62
Tabla 30. Prueba de correlación entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto.....	63
Tabla 31. Prueba de correlación entre la Autoexigencia en el trabajo y el trabajo remoto	64
Tabla 32. Prueba de correlación entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los encuestados.....	36
Figura 2. Edad de los encuestados	37
Figura 3. Actividades fuera del horario normal	38
Figura 4. Volumen de actividades.....	39
Figura 5. Desarrollo de la creatividad.....	40
Figura 6. Interacción con su equipo de trabajo	41
Figura 7. Planificación de tareas	42
Figura 8. Calidad exigida en su trabajo.....	43
Figura 9. Dificultad en su trabajo.....	44
Figura 10. Tiempo disponible para realizar sus tareas	45
Figura 11. Jornada laboral.....	46
Figura 12. Jornada laboral II.....	47
Figura 13. Jornada laboral III.....	48
Figura 14. Seguridad y salud.....	49
Figura 15. Seguridad y salud II.....	50
Figura 16. Seguridad y salud III.....	51
Figura 17. Productividad.....	52
Figura 18. Uso de equipos y medios	53
Figura 19. Uso de equipos y medios II	54
Figura 20. Redes sociales.....	55
Figura 21. Video llamadas	56
Figura 22. Correo electrónico	57

RESUMEN

Durante el año 2020 se produjo un fenómeno que generó un freno en el avance de la humanidad, el cual ha ocasionado un sentimiento de preocupación a nivel general en la sociedad, se trata del virus Covid-19. De igual forma a nivel local, las empresas privadas localizadas en la ciudad de Arequipa también han sido afectadas por la nueva normalidad consecuencia de la pandemia, ya que sus trabajadores han tenido que modificar sus rutinas laborales y adaptarse al uso de las TIC como parte del trabajo remoto que deben ejecutar. Todo lo ante expuesto denota el surgimiento de una problemática que merece ser estudiada a mayor profundidad, con el fin de contribuir a la generación de posibles soluciones. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021. Para ello fue utilizada una metodología de enfoque de corte cuantitativo, se hará desde una metodología correlacional, nivel descriptivo y diseño donde no se manipularán las variables, es decir, no experimental. Se pudo determinar que la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021, es positiva y significativa con un coeficiente correlacional de 0,416.

Palabras Clave: Estrés laboral, trabajo remoto, COVID-19, millennials.

ABSTRACT

During the year 2020 a phenomenon occurred that generated a brake in the progress of humanity, which has caused a feeling of concern at a general level in society, it is the pandemic caused by the Covid-19 virus. Similarly, At the local level, private companies located in the city of Arequipa have also been affected by the new normality resulting from the pandemic, since their workers have had to modify their work routines and adapt to the use of ICT as part of the remote work they must perform. All of the above indicates the emergence of a problem that deserves to be studied in greater depth, in order to contribute to the generation of possible solutions. The general objective of the research was to determine the relationship between work stress and remote work during the COVID-19 pandemic in millennials in private sector companies, Arequipa, 2021. For this purpose, a quantitative approach methodology, correlational type, descriptive level and non-experimental design was used. It was possible to determine that the relationship between work stress and remote work during the COVID-19 pandemic in millennials in private sector companies, Arequipa, 2021, is positive and significant with a correlation coefficient of 0.416.

Key words: Job stress, remote work, COVID-19, millenials.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una de las principales causas de deterioro de la salud de las personas en diferentes contextos, provocando importantes molestias que afectan al desarrollo de las actividades de la vida diaria. La afección se produce con mayor frecuencia en el trabajo fuera de casa. Actualmente, con la emergencia sanitaria, esta realidad cambió significativamente y este problema es uno de los padecimientos con los que tienen que enfrentarse a diario la mayoría de las personas o trabajadores que desarrollan un trabajo o tareas desde su casa.

Por otra parte, el Perú también está inmerso en esta realidad, ya que es afectado por la pandemia mundial de COVID-19, la cual repercute en el diario vivir. La mayoría de los peruanos consideran que el trabajo desde casa será implementado por gran parte de las organizaciones que se mantienen en actividad, pese a la pandemia. En consecuencia, la forma de trabajo remoto ha sido incorporada por varios sectores de la industria; esta nueva manera de trabajar es factible gracias al uso de las tecnologías.

Todo lo ante expuesto denota el surgimiento de una problemática que merece ser estudiada a mayor profundidad, con el fin de contribuir a la generación de posibles soluciones que coadyuven en el manejo de esta nueva normalidad que afronta el mundo entero. De allí que, se plantee esta investigación enfocándose la misma en la necesidad de determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado de Arequipa, Perú.

Mencionado lo anterior, esta investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I, Problema de investigación; considera las realidades problemáticas, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones.

Capítulo II, Marco teórico; comprende las bases teóricas sobre las cuales se sustenta la investigación.

Capítulo III, Metodología de la investigación; es donde se encuentran las hipótesis del estudio, análisis de variables, y los aspectos metodológicos como el tipo, diseño de investigación y los instrumentos usados para la recolección de datos.

Capítulo IV, Resultados; en este apartado se detallan los hallazgos encontrados a través del proceso de recolección de datos, en este caso las entrevistas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Durante el año 2020 se produjo un fenómeno que generó un freno en el avance de la humanidad, el cual ha ocasionado un sentimiento de preocupación a nivel general en la sociedad, se trata de la pandemia del Covid-19. Este, ha impactado fuertemente en diferentes ámbitos, tales como: sanitario, económico y social a nivel mundial (Rugel y Romero, 2020).

De igual manera, se desencadenaron cambios sustanciales en como las personas desarrollan sus vidas y sus hábitos. Como consecuencia de esta situación muchos países implementaron el confinamiento para evitar que el virus avance, por tanto, se limitó la movilidad de los individuos, se produjo el cierre de empresas, pérdidas de empleo, cambios en la forma de trabajo, entre otros. De allí que, comenzara a practicarse el trabajo remoto, lo cual ameritaba el desarrollo de nuevas competencias y adaptación a esta modalidad (Rugel y Romero, 2020).

Bajo esa concepción, en la actualidad, se vive en constante transformación, sobre todo en actividades de desempeño laboral, las relaciones laborales, el mercado global y las mismas empresas; lo que produce nuevos riesgos psicosociales y también nuevas oportunidades para el desenvolvimiento personal y social. Todo esto, comenzó a generar estrés laboral en los trabajadores. Considerándose al estrés laboral como una circunstancia que se presenta por responsabilidades laborales excesivas, relaciones personales, no tener tiempo libre, sobre carga laboral, entre otros (Romero y Castro, 2021).

Del mismo modo, el estrés laboral ha sido catalogado como la enfermedad del siglo, dado que es un tema de gran relevancia a nivel mundial por el alto impacto negativo que ocasiona en las personas y empresas a consecuencia de la sobrecarga laboral, trabajo repetitivo, responsabilidad excesiva, condiciones laborales insatisfactorias, entre otros (Vidal, 2019).

Vale resaltar que el individuo, en algún momento de su vida ha padecido de estrés, esto es una problemática constante, sobre todo en aspectos laborales. En muchas oportunidades, la sociedad lo visualiza como algo que es parte del ser humano, no teniendo en cuenta que este continuo estrés puede llevar a graves consecuencias, ya que es capaz de empeorar enfermedades que ya se padecían (Pachari et al., 2020).

Asimismo, el estrés laboral es una de las principales causas que afectan a la salud de las personas en diferentes contextos, provocando importantes molestias que afectan al desarrollo de las actividades de la vida diaria. La afección se produce con mayor frecuencia en el lugar de trabajo, fuera del hogar.

Hoy en día, esta realidad ha cambiado significativamente debido a la emergencia sanitaria, y este problema es uno de los males a los que se enfrentan diariamente la mayoría de las personas o trabajadores que realizan trabajos o tareas desde casa (Leyva, 2020).

Asimismo, el estrés provoca síntomas negativos que imposibilitan el correcto desarrollo de las actividades profesionales, provocando una serie de consecuencias y efectos negativos a nivel fisiológico, como sudoración, taquicardia y tensión muscular.

A nivel cognitivo, hay inquietud, falta de concentración e inestabilidad emocional. A nivel psicomotor, hay pérdida de apetito, inquietud e insomnio, y estos efectos se reflejan en la salud física y mental del trabajador. Todos estos cambios no sólo afectan directamente al trabajador, sino también a la institución, cuyos resultados y productividad pueden disminuir (Cortés et al., 2020).

Por otra parte, el Perú también está inmerso en esta realidad, ya que es afectado por la pandemia mundial de COVID-19, la cual repercute en el diario vivir. La mayoría de los peruanos consideran que el trabajo desde casa será implementado por gran parte de las organizaciones que se mantienen en actividad, pese a la pandemia. Sin embargo, esta situación crea inquietud, especialmente en los padres con niños menores, ya que todos estos

cambios afectarán sus rutinas y desempeño tanto, familiar como laboral. Es decir, deben equilibrar y rediseñar la combinación de tareas domésticas con las actividades y jornadas labores, entre otras; tomando en cuenta que estarán en casa a tiempo completo (Kraftman, 2020 como se citó en Carrillo, 2020).

En consecuencia, la forma de trabajo remoto ha sido incorporada por varios sectores de la industria; esta nueva manera de trabajar es factible gracias al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Pese a que las compañías han ganado mucho con esta alternativa en materia de rentabilidad, contratación de personal no residente y reducción de costos, el efecto negativo sobre la salud de los trabajadores es notorio, dado que las diferentes circunstancias a las que se exponen a diario, como las largas jornadas de trabajo, el puesto que ocupan y el estrés laboral al que son sometidos (Oszlak, 2020).

Aunado a ello, esta realidad no escapa de las generaciones millennials, quienes, a pesar de poseer características particulares de ser digitales por nacimiento o poseer mayores habilidades para el dominio de las tecnologías, la imposición del trabajo remoto o teletrabajo sobre estos, bajo un escenario de presión por cumplir con metas u objetivos específicos dentro de las empresas del sector privado, los ha llevado a padecer de estrés laboral (Alvarez y Valeriano, 2019).

Esto, mayormente dado por el hecho de que las jornadas de trabajo son más extensas y los niveles de exigencia son superiores, teniendo en cuenta que el alcance para cumplir con los plazos de entrega pueden verse perjudicados por el estrés laboral que, en ocasiones, puede llegar a incidir también en el desenvolvimiento pleno de las personas en sus puestos de trabajo y conllevar a padecer enfermedades físicas que pueden ir de leves a crónicas.

Además de estos problemas, también se suma la responsabilidad de los millennials que poseen una responsabilidad paternal o maternal con sus hijos, dado que el nivel de

exigencia que ha presentado el trabajo remoto, ha incurrido también en la imposibilidad de atender las necesidades de estos de manera oportuna, incidiendo de igual forma en estrés laboral por no saber manejar la carga de trabajo y la responsabilidad familiar en un mismo entorno, el hogar.

A nivel local, las empresas privadas localizadas en la ciudad de Arequipa también han sido afectadas por la nueva normalidad consecuencia de la pandemia, ya que sus trabajadores han tenido que modificar sus rutinas laborales y adaptarse al uso de las TIC como parte del trabajo remoto que deben ejecutar.

El hecho de querer conservar sus empleos ha conllevado a la aceptación de la ejecución de tareas desde la casa y la combinación de estas con el resto de actividades que son parte de los distintos roles que cumplen dentro del hogar.

Asimismo, han tenido que experimentar el estrés laboral como parte de los cambios suscitados en el día a día, ya que deben dar cumplimiento a los requerimientos que les hacen sus superiores inmediatos diariamente, donde muchas veces extienden sus jornadas laborales para lograrlo, minimizan sus tiempos de descanso y de recreación en función de alcanzar los objetivos propuestos.

Todo lo ante expuesto denota el surgimiento de una problemática que merece ser estudiada a mayor profundidad, con el fin de contribuir a la generación de posibles soluciones que coadyuven en el manejo de esta nueva normalidad que afronta el mundo entero.

De allí que, se plantee esta investigación enfocándose la misma en la necesidad de determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado de Arequipa, Perú.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. *Pregunta general*

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?

1.2.2. *Preguntas específicas*

- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- Determinar la relación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

- Determinar la relación entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.
- Determinar la relación entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.
- Determinar la relación entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. *Justificación teórica*

Partiendo de la premisa de que el estrés laboral es un fenómeno de interés, no solo clínico, sino también para las empresas y organizaciones, su relación directa con el trabajo remoto como factor incidente, resulta de interés a nivel científico, por cuanto la obtención de los resultados a partir de millennials que trabajen en empresas privadas, servirá como un aporte sustancial para promover futuras investigaciones hacia otros sectores de interés, como el público, a fin de determinar si estas mismas relaciones se presentan en cualquier otro contexto.

Vale resaltar que el estrés laboral se define como el efecto que se produce como consecuencia del desequilibrio originado entre las demandas que la organización requiere del trabajador y las capacidades que posee este para afrontarlas y cumplirlas (Gabel et al, 2012 como se citó en Usma, 2020). Igualmente, el trabajo remoto es considerado como como la experiencia de llevar a cabo la vida laboral fuera de las instalaciones de la empresa con la cual posee una relación profesional, a través de la utilización de la tecnología y la conexión a Internet. Este novedoso modo de empleo debe ser organizado, colaborativo y planificado; con la finalidad de facilitar el trabajo desde la casa de cada individuo (Chávez, 2020).

Por otra parte, a causa del virus del COVID-19, se han acentuado los casos de padecimiento de estrés laboral, sin embargo, el estudio se enfoca en millennials que trabajen en empresas privadas, conociendo que estas poseen protocolos de seguimiento más rigurosos y metas mucho más robustas que cumplir, por lo que el desencadenamiento del estrés laboral a partir de esto resulta inminente en los mismos y se desea conocer los posibles puntos de coincidencia que permitan generar conocimientos importantes sobre el tema seleccionado.

1.4.2. *Justificación metodológica*

A partir de una perspectiva metodológica, este estudio se justifica, debido a que contribuirá con instrumentos y procedimientos válidos y confiables que podrán ser empleados por otros investigadores, además de servir como precedente para próximas investigaciones relacionadas con la temática analizada.

Asimismo, se cumplirá con los pasos del método científico y será evaluada por expertos para lograr establecer el vínculo entre las variables de estudio.

1.4.3. *Justificación práctica*

Finalmente, la justificación práctica del estudio radica en que ayudará a entender el escenario actual referente a las variables de estudio y el vínculo entre ellas. Igualmente, permitirá conocer la posición de los involucrados en esta investigación, lo que coadyuvará en deducir la repercusión que ha tenido la pandemia del COVID-19 respecto al estrés laboral que se origina, a raíz del trabajo remoto en los millennials que laboran en empresas privadas

Todo ello, facilitará la determinación de estrategias de prevención o atenuación para adecuar las condiciones de trabajo hacia un ambiente manejable que favorezca el desenvolvimiento de los trabajadores sin afectar su salud.

1.5. Limitaciones de la investigación

En cuanto a las limitaciones identificadas en la presente investigación, se suscitan aquellas que contemplan el alcance a la muestra seleccionada para el estudio, así como la

dificultad del investigador para poder acceder a ciertas empresas privadas, por lo que, a pesar de ser esta una investigación de bajo impacto, se requiere que la colaboración de los encuestado sea porque desean participar y están comprometidos a responder con sinceridad. En ese mismo orden, a nivel investigativo, otra de las limitaciones que se halla es que solamente se podrán generar sugerencias sin garantizar la aplicabilidad de las mismas en las empresas, en cuanto a las acciones correctivas que deben ser empleadas para minimizar la situación que se ocasiona a raíz del estrés causado por la emergencia sanitaria, respecto a los cambios de condiciones originados en el entorno laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Moirano et al. (2021) artículo desarrollado con el objeto de determinar el estrés laboral de los colaboradores argentinos que han transformado su forma de desempeño pasando a la modalidad de teletrabajo como consecuencia de la pandemia. Metodológicamente, se recaudó información empleando un cuestionario virtual cuyos encuestados se logran utilizando el método de muestreo de bola de nieve. Además, contó con una muestra de 164 teletrabajadores. Los hallazgos alcanzados evidencian que los encuestados se auto perciben adaptados a costa de mayor desgaste, presentan afectaciones psíquicas y físicas, así como también un alto nivel de agotamiento mental.

Céspedes et al. (2021) realizaron un artículo con el objeto de evaluar las percepciones que tienen los colaboradores chilenos respecto al del impacto del teletrabajo relacionado con el estrés laboral, balance Vida-Trabajo y satisfacción, en el escenario del Covid-19. Metodológicamente fue cuantitativo, tipo relacional y de corte transversal que empleó un muestreo por conveniencia y se obtuvieron datos de 225 trabajadores chilenos que estaban realizando teletrabajo producto del COVID-19 y respondieron a una encuesta de forma virtual. Los hallazgos evidenciaron que el teletrabajo origina en los trabajadores sintomatología de estrés, como tensión y/o ansiedad, sin embargo, muestran una actitud positiva ante este cambio en la modalidad laboral, viviendo el día a día y ayudando a los demás.

Acosta y Muñoz (2020). Tesis de maestría de la Universidad EAN de Bogotá, Colombia. Esta investigación tuvo como objetivo general: la identificación y propagación a la humanidad de las lecciones que experimentaron equipos agilistas colombianos al trabajar de forma remota, debido a la pandemia provocada por el COVID-19. Entre los resultados

más relevantes de esta investigación se obtuvo que el desempeño del equipo era excelente pese al estrés laboral ocasionado por esta nueva forma de trabajo. Asimismo, se concluyó que, la utilización del trabajo remoto, amerita del desarrollo de un proceso de cambio y adaptación, debido a que se está acostumbrado al trabajo presencial, para lo cual, es necesario la adecuación y capacitación tecnológica de quienes participen en esta labor, además de una apropiada dirección del líder del equipo para la obtención y facilitación de una nueva dinámica de desempeño.

Rubiano (2020) Tesis titulada. Tesis de maestría de la Universidad EAN de Bogotá, Colombia. Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en casa y la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia. Las conclusiones obtenidas en este estudio conllevaron a que no existe correlación entre el teletrabajo y la calidad de vida. De igual manera, se demostró que el teletrabajo afecta la salud y el equilibrio personal de los colaboradores. Adicionalmente, se evidenció que el teletrabajo influye de forma positiva en la productividad de los colaboradores.

Cedeño y Coello (2020). Tesis de pregrado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. En esta investigación se planteó la necesidad de identificar los mencionados factores de riesgo que son ocasionados como consecuencia del teletrabajo y a los cuales han sido expuestos los colaboradores durante la pandemia generada por el COVID-19. En este estudio se evidenció que el teletrabajo ha sido una fuente para el sustento económico de la sociedad. Asimismo, ha generado un cambio y la adaptación a una novedosa modalidad de trabajo. Dicho cambio se ha manifestado en el amplio horario laboral, en el estrés causado a los colaboradores, en el disminuido espacio y tiempo para compartir con los familiares, así como la limitada interrelación con otras personas, entre otros. Aunado a esto, se evidenció como dificultad la utilización de los recursos tecnológicos, siendo estos primordiales para establecer la comunicación con otros. De igual forma, pese a que se

capacitó al personal, esto se consideró insuficiente en relación a lo requerido por las personas involucradas en el proceso, debido a la complejidad percibida del teletrabajo.

Cortés et al (2020). Tesis de pregrado de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia. En este estudio se planteó como objetivo general: Entender cómo los trabajadores logran interpretar y afrontar una nueva forma de interacción con su vida laboral y familiar, en la práctica del trabajo remoto como consecuencia de la pandemia causada por el COVID -19. En cuanto a los resultados obtenidos, se evidenció el surgimiento de tensión en los colaboradores, ya que la demanda del tiempo familiar obstaculiza el desempeño laboral, originando la interrupción de esta dinámica o la extensión de la misma. Por lo tanto, se amerita de la aplicación de estrategias adecuadas que permitan minimizar los conflictos que surgen al combinar ambos escenarios. Además, es relevante que las empresas adecúen la infraestructura y condiciones para que sus trabajadores ejerzan el trabajo remoto de manera apropiada, así como también fijar y cumplir horarios para que estas personas puedan ejecutar el resto de las tareas que les demanda su día a día.

Usma (2020). Tesis de pregrado de la Universidad Cooperativa de Colombia, en Colombia. El objetivo principal de esta investigación fue: Identificar y prevenir factores de estrés y ansiedad en el interior de la organización, a través de la implementación de talleres de mejoras, dictados a colaboradores y directivos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Pereira. En relación a los resultados arrojados en este estudio, se evidenció que el estrés laboral se ha manifestado en diversas organizaciones como consecuencia del aislamiento originado por la pandemia provocada por el COVID-19. Aunado a esto, se determinó que la emergencia sanitaria presentada a nivel mundial ha conllevado a una novedosa forma de trabajo que a su vez ha creado una sobrecarga laboral en las personas participantes de este proceso, afectándose así la salud y la productividad de los mismos. Asimismo, se consideró que el estrés laboral afecta a las personas física, mental y

emocionalmente, lo que a su vez repercute en la ejecución de sus asignaciones laborales. De allí que, se recomienda concienciar a los colaboradores en cuanto a la identificación de los síntomas y manifestaciones originados por el agotamiento mental, el cual es causado por la sobrecarga de trabajo, así como también implementar la planificación de las actividades, gestión eficiente del tiempo, ejercicio físico y pausas activas.

León (2018). Tesis de pregrado. Universidad Fundación UADE en Buenos Aires, Argentina. El objetivo principal de este estudio fue: averiguar la relación entre los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de los millennials en empresas privadas de telefonía móvil dirigidas al sector de la atención al cliente individual. En cuanto a los resultados de este estudio, existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se cree que a medida que aumenta el estrés laboral entre los trabajadores, éstos también desarrollarán más estrategias de afrontamiento o evitación.

2.1.2. *Antecedentes nacionales*

Rojas (2021). Tesis de maestría. Universidad César Vallejo en Lima, Perú. El objetivo principal de esta investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del teletrabajo y el rendimiento laboral teniendo en cuenta las percepciones de los empleados de la citada institución. Este estudio ha constatado que la gestión del trabajo a distancia tiene una correlación positiva y moderada con el rendimiento laboral a un nivel del 65%. Del mismo modo, existe una baja correlación positiva en cuanto al espacio físico con el rendimiento laboral, al nivel del 29%. Del mismo modo, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tiene una correlación positiva y moderada con el rendimiento laboral a un nivel del 53%, y el cambio organizativo también tiene una correlación positiva y moderada con el rendimiento laboral a un nivel del 52%. Por ello, se sugiere mantener la modalidad de trabajo a distancia desde el domicilio para aquellas actividades que lo requieran.

Carrillo (2020). Tesis de pregrado de la Universidad San Ignacio de Loyola en Lima, Perú. El objetivo general planteado en esta investigación fue: Mostrar el desarrollo de estrés crónico debido a la falta de organización entre el trabajo a distancia y la crianza de los hijos entre las madres solteras de 35 a 50 años, durante la pandemia de Lima Metropolitana. En relación con los hallazgos de la aplicación de las encuestas, quedó claro que había madres que mostraban síntomas de estrés porque no podían afrontar adecuadamente el desarrollo de todas las tareas que tenían que hacer en el hogar y porque tenían que trabajar a distancia para recibir el apoyo económico de sus familias. Se llegó a la conclusión de que la aplicación del proyecto fue positiva porque es una herramienta que facilita la planificación de las próximas actividades y, por lo tanto, ayuda a reducir el estrés entre las madres y los niños.

Lecca (2020). Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo en Trujillo, Perú. El objetivo principal de este estudio fue determinar si existe una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral del personal médico de los centros de salud del MINSA de Llacuabamba y Parcoy durante la pandemia de COVID-19. Según las respuestas al cuestionario, el 67,9% consideraba que la comunicación era inadecuada y el nivel de estrés laboral era mayoritariamente leve (43,3%). Aspectos de la comunicación como la dirección de la comunicación, las redes de comunicación, la elección del canal de comunicación y las barreras de comunicación también se consideraron mayoritariamente inadecuados con las siguientes puntuaciones (56,6%, 60,4%, 66,0% y 60,4% respectivamente). Se concluyó que existía una relación significativa ($p < 0,05$) entre la comunicación y el estrés laboral durante el COVID-19.

Chávez (2020). Tesis de pregrado. Universidad Privada de la Selva Peruana. Iquitos, Perú. El objetivo principal de este estudio fue: Describir las capacidades de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Loreto al implementar el teletrabajo. Entre los resultados más relevantes se obtuvo que, gran parte de las personas

que asumen la práctica del teletrabajo usan un computador con conexión a internet, donde el 73% tiene disponible el equipo, a su vez utilizan como complemento el teléfono inteligente, en este caso el 100% de las personas cuenta con un teléfono inteligente, el cual es manipulado para revisar su correo, señalando el 69% que esto es suficiente para cumplir con sus actividades. En cuanto a los inconvenientes para la práctica del teletrabajo se hallaron los problemas de conexión y velocidad de acceso a internet, donde el 50% consideró que cuenta con conectividad adecuada. Asimismo, vale recalcar que en la ciudad de Iquitos la conexión a Internet es restringida, sin embargo, se suele complementar con el uso del teléfono y correo.

Parián (2020). Tesis de maestría. Universidad César Vallejo en Lima, Perú. El objetivo principal de este estudio fue: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente durante el aislamiento social en docentes de la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020. En cuanto a los resultados de este estudio, se demostró que había una pequeña relación negativa de -0,123 entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesores durante el parto. Se comprobó que el estrés laboral no tenía ningún efecto sobre el rendimiento de los profesores. Asimismo, se asumió que el trabajo a distancia no tenía ningún efecto sobre el rendimiento del profesor y no le causaba mucho estrés laboral durante el encarcelamiento social.

López (2019). Tesis de pregrado. Universidad de Lima en Lima, Perú". En esta investigación se planteó como objetivo general: Evaluación de la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en Millennials de empresas privadas de Lima. En cuanto a los resultados de este estudio, se encontró que existe una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Asimismo, se observó una correlación negativa para el estrés laboral y el componente intrapersonal de la inteligencia emocional; además, hubo una diferencia significativa en la variable de estrés laboral por género,

mostrando el género femenino una mayor carga de estrés laboral. Por lo tanto, hay que prestar más atención a las habilidades socioemocionales y al estrés laboral en las organizaciones y tomar medidas para minimizar esta situación.

2.1.3. Antecedentes locales

Ponce y Ramos (2020). Tesis de pregrado. Universidad Católica San Pablo en Arequipa, Perú. El objetivo general de este estudio era determinar el nivel de impacto del estrés laboral en el rendimiento de los empleados de esta organización. Los resultados relativos al estrés laboral mostraron que el 60,0% de los empleados de METACVIM mostraron un nivel bajo de estrés y el 40% un nivel medio de estrés laboral. En cuanto al rendimiento general, el 84,3% de los empleados de la organización rindió de forma regular, mientras que el 8,6% rindió bien y el 7,1% rindió mal. Mediante la prueba de chi-cuadrado ($\chi^2=20,13$) se comprobó que el estrés y el rendimiento laboral tienen una relación estadísticamente significativa ($P<0,05$).

Chacón y Ramos (2020). Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en Arequipa, Perú. Esta investigación tuvo como objetivo general: Identificar las implicancias de la ejecución del teletrabajo durante la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 en IMCO SERVICIOS S.A.C. Se concluyó que, las implicancias laborales en la ejecución de esta forma de trabajo son negativas, debido a que la organización incumple con las exigencias de este novedoso modo de laborar. Es decir, se amerita de la formación elemental en teletrabajo para poder implementarlo y dar cumplimiento a las asignaciones de forma autónoma, además se debe asumir el compromiso de la capacitación continua con la finalidad de optimizar el trabajo de quienes intervienen en esta nueva modalidad. De igual manera, es necesario que se cumpla con los siguientes aspectos laborales, tales como; jornada laboral, beneficios laborales, remuneración acorde, entre otros como consecuencia de la pandemia generada por el COVID 19.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Variable I: Estrés laboral*

La teoría del estrés laboral considera que el dinamismo en el que se desenvuelve la población mundial ha generado un conjunto de factores que muchas veces resultan estresantes, motivado a las exigencias que se imponen en los ámbitos familiar y laboral.

Por tanto, los individuos ven decadentes no solo sus energías sino también sus ánimos, lo que conlleva específicamente en el área laboral a que los trabajadores atraviesen etapas de desgaste físico y emocional, lo cual incide en su desempeño laboral, entorno económico y familiar convirtiéndose de esta manera en un problema de estrés (Porto, 2015).

Al hablar de estrés e intentar conceptualizarlo se debe tomar en cuenta la evolución del término, ya que este ha sido modificado a lo largo del tiempo. En sus inicios se le consideró como una serie de estímulos capaces de causar reacciones de lucha o evasión ante determinada situación (Cannon, 1929, como se citó en López, 2019).

Asimismo, en el transcurrir del tiempo, el estrés es señalado como una respuesta originada por un agente estresor, la cual conlleva a un estado de desequilibrio en el cuerpo de la persona afectada (Selye, 1976, como se citó en Pérez, 2017).

De igual manera, se plantea la existencia del síndrome general de adaptación, por tal motivo se instituye que, de acuerdo a la cronicidad del estrés se da pie a tres etapas: siendo la primera de estas, la reacción de alarma: donde la persona percibe una amenaza que genera una respuesta que a su vez se manifiesta en cambios corporales; la segunda consiste en que la persona estresada crea resistencia ante la presión, por lo cual, cesa la manifestación de señales en el cuerpo que fueron causadas por la alarma y por último se exterioriza agotamiento, ya que la energía utilizada para el logro de la adaptación se extingue, mostrándose nuevamente señales de alarma corporales (Selye, 1976, como se citó en Pérez, 2017).

El estrés laboral se define como el estado físico y psíquico consecuencia de la falta de adaptación del colaborador a las exigencias del trabajo, que ocasiona miedo o la presunción de una amenaza sobre la persona, generándole alteraciones anímicas y orgánicas (MINTRA, 2014 como se citó en Ruiz y Vega, 2016).

Asimismo, el estrés laboral es considerado como el efecto que se produce como consecuencia del desequilibrio originado entre las demandas que la organización requiere del trabajador y las capacidades que posee este para afrontarlas y cumplirlas (Gabel et al., 2012 como se citó en Usma, 2020).

Generalmente el estrés laboral se manifiesta cuando se dan recurrentes situaciones cargadas de presión y requerimientos organizacionales donde el trabajador no puede responder debido a la necesidad de conocimientos, capacidades, destrezas, entre otros; esto repercute en su salud afectándole física y psicológicamente (Griffiths et al, 2004, como se citó en Romero y Castro 2021).

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016), establece que el estrés es considerado como una reacción física y emocional que surge ante una amenaza o un daño creado por un desequilibrio entre los requerimientos observados y los recursos necesarios, así como también las capacidades que un individuo considera tener para lograr dar cumplimiento a lo que se le exige. De allí que, cuando se vincula al estrés con el trabajo, este es asociado al tipo de trabajo a realizar, a la organización del trabajo y a las relaciones laborales.

Vale recalcar que, en el ámbito organizacional las situaciones pueden ser modificadas como derivación de las emergencias médicas que confronta la sociedad, como es el caso del COVID-19, por lo tanto, el abordaje de estas situaciones no se considera normal, ya que, el temor a contagiarse incrementa la tensión y ansiedad, obstaculizándose el descanso de las personas. Esto agrava la dinámica diaria surgiendo entonces el estrés laboral,

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [FEMCVT] (2014).

En cuanto a la carga laboral, Rivera (2017) señala que la misma está compuesta por el esfuerzo físico y mental que desarrolla un trabajador en un tiempo determinado, por consiguiente, se puede afectar el rendimiento del mismo y a su vez convertirse en un factor de riesgo en el escenario organizacional. También, se considera que, la carga laboral puede ser modificada por distintos factores, tales como: horarios establecidos, edad del colaborador, sexo de la persona, entre otros. Adicionalmente, la sobrecarga de trabajo está vinculada al volumen de tareas por realizar, nivel de dificultad o complejidad de los quehaceres exigidos, entre otros. Asimismo, cuando la duración y repartición de los horarios de trabajo no se planifica adecuadamente, cuando no se organizan turnos y pausas propicios; esta se convierte en una dinámica causante de estrés en el trabajador (Cabaleiro, 2010).

Respecto al volumen de actividades, bien puede decirse que a mayor cantidad de tareas se requerirá mayor tiempo para su realización, es decir, puede incurrirse en tener que exceder la jornada laboral, ya que, le demanda más tiempo del establecido. Esto, ocasiona que el colaborador perciba un desgaste físico y mental, debido a la intensidad del trabajo y a la cantidad de horas que debe utilizar para lograr los objetivos planteados (Giménez, 2010, como se citó en Roca, 2017).

Por otra parte, según Maslow (1943) como se citó en Calla (2019) considera a la autorrealización como la necesidad de enfocarse en el desarrollo de sí mismo, con el fin de que emerja el mayor potencial de la persona o de otros. Para ello se amerita del desarrollo de la moralidad, la orientación hacia los demás, la búsqueda de ideales, así como también lograr explorar y potenciar las facultades inherentes a las personas. Esto permitirá la superación de las dificultades pudiendo así alcanzar una vida de bienestar y plenitud. En el campo laboral vale resaltar que, la autorrealización coadyuvará en el alcance de las metas y

objetivos trazados aún con niveles de complejidad, ya que, el colaborador podrá manejar las presiones y canalizar los requerimientos organizacionales.

Además de lo antes expuesto, la autorrealización está asociada al nivel de creatividad que posee el colaborador, esta es considerada una acción mental que es capaz de crear novedosas ideas que otorgan un plus en el desarrollo de las actividades encomendadas al trabajador (Bachrach, 2014).

Referente a la necesidad de planificar las actividades laborales, es imprescindible que el trabajador cuente con herramientas que le permitan organizar y planificar sus asignaciones, con el propósito de poder dar cumplimiento a los requerimientos de su líder, manejando efectivamente el tiempo y evitando así el agotamiento físico y mental, que son causados por la desorganización y ausencia del plan de trabajo (Usma, 2020).

Por otra parte, se conoce a la autoexigencia como el ineludible cumplimiento de una demanda intrapersonal. Esto puede presentarse al pretender el logro de objetivos inalcanzables. La autoexigencia suele convertirse en un emisor de mensajes reiterativos donde no existe la posibilidad de la realización de tareas erradas o defectuosas. Por ejemplo: se debe ser rápido y eficiente, se debe ser bueno, se debe ser fuerte y se debe ser perfecto. Todo esto, conlleva a la auto tortura de la persona por la necesidad de alcanzar niveles de perfección, lo cual se aparta de la realidad, motivo por el cual el individuo ve afectada su salud mental y física como consecuencia de la autoexigencia, ante diversas situaciones estresantes. Adicionalmente, la autoexigencia se traduce en el desarrollo de actividades profesionales basadas en la calidad, entendiéndose por calidad: hacer las cosas bien desde el inicio, es decir, se busca la minimización de los errores, lo que amerita mayor esfuerzo, concentración y destreza por parte del trabajador (Rodríguez, 2020).

Del mismo modo, la autoexigencia está relacionada con la dificultad percibida para la ejecución del trabajo, considerándose como dificultad todo aquello que impide la

realización de las asignaciones con calidad. La dificultad puede asociarse con falta de conocimientos, necesidad de recursos, entregas en corto tiempo, entre otros (Rodríguez, 2020).

En cuanto a la disponibilidad de tiempo, esta se relaciona con tener el tiempo necesario para llevar a cabo las tareas requeridas en la organización. Por tanto, ante gran cantidad de asignaciones y escaso tiempo para ejecutarlas puede generarse un desequilibrio por incumplir con lo solicitado y como consecuencia causaría estrés en el individuo (Hernández et al, 1997 como se citó en Rubiano y García, 2020).

En otro orden de ideas, es necesario mencionar, que actualmente existe una clasificación en cuanto a las generaciones que están presentes en el ámbito organizacional, estas han sido llamadas de la siguiente forma: los Baby Boomers, la Generación X y la Generación Millennial (Begazo y Fernández, 2015).

Para los efectos de este estudio se hace referencia a los Millennials, estos están comprendidos por los que nacieron entre los años 1980 y el 2000. Son considerados la generación más cuantiosa existente, a su vez se cree que liderarán al mundo durante los próximos cuarenta años (Penagos y Rubio, 2015).

De igual forma, este conjunto de personas son nativos digitales, motivo por el cual el internet es una herramienta de uso recurrente para ellos, lo que les facilita cumplir con objetivos, tales como: la comunicación, la educación, el entretenimiento y asignaciones laborales. Conforme a la data de Ipsos (2016), el 82% de los millennials son digitales.

2.2.2. Variable II: Trabajo Remoto

La teoría del teletrabajo señala que este consiste en el empleo de la tecnología vinculada con las telecomunicaciones para ejecutar trabajos; entre los cuales se incluyen: búsquedas de bases de datos en línea, teleconferencias, transmisión por fax, correo electrónico, llamadas de teléfono celular, correo de voz, entre otros. Mientras la información

se intercambia de forma remota, el enfoque en la realidad vigente se halla en la lejanía de la supervisión. De allí que el teletrabajo, se considere como teletrabajo o trabajo remoto (Lyon Mokhtarian 1991 como se citó en Correa, 2021).

El teletrabajo o trabajo remoto es una forma de prestación de servicios en las organizaciones públicas y privadas que se caracteriza por la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación; su principal característica es la ausencia física del trabajador de la empresa (Torres y Sánchez, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) define al teletrabajo o trabajo remoto como la forma de organizar y desempeñar un trabajo en el marco de una relación laboral a distancia, ya sea en domicilio u otras ubicaciones, mediante el empleo de tecnologías de la información y la comunicación.

Respecto al teletrabajo en el Perú, este ha sido regulado mediante la Ley Nro. 30036 del año 2013, donde se define como: La realización de tareas o asignaciones sin contar de forma presencial con el colaborador en la organización, con la cual posee una relación laboral, a esta persona ahora se le llamará teletrabajador y su labor se llevará a cabo mediante el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; sirviendo estos también para controlar y supervisar las tareas encomendadas de acuerdo con el Artículo 2, ley N° 30036, del 2013 (Congreso del Perú, 2013).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define teletrabajo o trabajo remoto como el “trabajo a distancia, donde se incluye el trabajo ejecutado en la casa con el apoyo de recursos o herramientas de las TIC (OIT, 2008, como se citó en MINTRA, 2015). Asimismo, conforme al Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, el mismo se considera como una prestación de servicio apoyada en la utilización de las TIC, donde se genera la comunicación por internet entre el líder y el colaborador. Este trabajo es remoto, es decir, distante de la organización (MINTRA, 2015).

De igual manera, el trabajo remoto es considerado como la experiencia de llevar a cabo la vida laboral fuera de las instalaciones de la empresa con la cual se posee una relación profesional, a través de la utilización de la tecnología y la conexión a Internet. Este novedoso modo de empleo debe ser organizado, colaborativo y planificado; con la finalidad de facilitar el trabajo desde la casa de cada individuo. Este tipo de trabajo no suele ser limitado por la ubicación de las personas, es decir, el hecho de usar una computadora y lograr la conexión a Internet, les permite cumplir con sus obligaciones laborales de forma remota sin importar el sitio donde se encuentren. Aunado a lo anterior, en el año 2020, se originó una pandemia que afectó al mundo entero a raíz del virus conocido como COVID-19. Esto impulsó el trabajo remoto, además de fortalecer a la organización pública, haciendo necesario la creación de condiciones seguridad que permitan la identificación de riesgos laborales hasta poder lograr la medición del rendimiento; aspectos estos relevantes para el aseguramiento de la actividad económica (Almonacid, 2020).

En torno a lo antes expuesto, en marzo 15 del 2020 la presidencia del Perú emitió un decreto de urgencia (026-2020) en el cual se establecieron nuevas obligaciones, tanto para el empleador como para los trabajadores en lo referente a trabajos o actividades que se pueden realizar remotamente, tales como: 1) El empleador debe: a) Informar al empleado de su nuevo lugar de trabajo mediante un medio de comunicación disponible, indicándole desde donde ejecutará sus tareas de manera remota. b) Comunicar las condiciones y medidas de salud, higiene y seguridad en su nueva locación laboral. c) Mantener la relación laboral, así como también las remuneraciones y condiciones económicas de sus trabajadores (Decreto de Urgencia N° 026-2020 [presidente de la Republica]).

Por otra parte, las obligaciones que deben cumplir el trabajador, son: a) Acatar las condiciones y medidas de salud, higiene y seguridad emanadas de su empleador para la ejecución de sus actividades remotas de manera segura. b) Mantener a resguardo toda

información catalogada como confidencial. c) Establecer y cumplir el horario acordado para la realización de sus tareas (Decreto de Urgencia N° 026-2020 [presidente de la Republica]).

En lo que respecta a la jornada laboral, esta es considerada como el tiempo en horas que el trabajador utiliza o en las que debe realizar las actividades asignadas por su supervisor, (Nogareda et al., 2014., como se citó en Salcedo, 2017).

De igual manera, en el Perú, la jornada laboral es definida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como el número de horas que el trabajador dispone para realizar el trabajo asignado; estas tareas van a depender, claro está, del tipo de contrato entre las partes (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2016).

Adicionalmente, todas las tareas ejecutadas durante la jornada laboral, deben llevarse a cabo, en primer lugar, con seguridad, entendiéndose seguridad y salud en el trabajo como: ambiente sin riesgos ni amenazas para el trabajador en donde ejecuta sus labores durante la jornada, disminuyendo de esta manera la posibilidad de que sufra algún accidente, (Cañada et al., 2007. como se citó en Salcedo, 2017).

Así mismo, se considera que es responsabilidad de ambas partes mantener un ambiente laboral seguro, ya que, de esto depende la buena salud física y mental del trabajador. De ambos conceptos anteriores, trabajando bajo un ambiente seguro y con una jornada laboral acorde a las actividades por desarrollar se alcanzará, sin duda, el éxito y la productividad deseada; considerando productividad en esta investigación como la relación entre los objetivos alcanzados y los planificados, (Sumanth, 1990. cómo se citó en Salcedo, 2017).

En referencia a los equipos y medios el mismo decreto de urgencia, en su artículo 19 define como equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a celulares, computadores u otros (Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica])

En cuanto a los medios tecnológicos son señalados como dispositivos electrónicos,

los cuales a través de canales audiovisuales soportan a la información digital. De allí que, con las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se conforme una base primordial para las organizaciones, tanto públicas como privadas brindando un espectro comunicacional variado y en línea (Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica]).

Igualmente, es importante mencionar que los medios electrónicos con el transcurrir de los años y los avances tecnológicos han cambiado al mundo laboral permitiendo el surgimiento del trabajo remoto y haciendo desaparecer las distancias físicas y el tiempo de acceso a la información con el uso de herramientas, tales como: las redes sociales, correo electrónico, celulares, computadores portátiles entre otros (Rueda et al., 2015).

Por tanto, en el trabajo remoto coexisten varios aspectos importantes uno de ellos son los canales de comunicación electrónica, entre ellos: video-llamadas, redes sociales, correo electrónico, entre otros. Estos canales son vías o herramientas que permiten interactuar e intercambiar información entre dos o más entes y no solo eso, sino que también han permitido cambiar radicalmente la forma de trabajar en estos tiempos de pandemia, formando equipos de trabajos virtuales, burlando las distancias físicas y admitiendo la continuidad del negocio (Oszlak, 2020).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Delimitación de la investigación

3.1.1. *Campo de investigación*

- **Área:** Ciencias Sociales
- **Sub área:** Economía y negocios
- **Disciplina:** Administración
- **Línea:** Recursos humanos

3.1.2. *Delimitación geográfica*

El estudio se realizó en la provincia de Arequipa.

3.1.3. *Delimitación temporal*

El horizonte temporal del estudio estuvo referido al año 2021.

3.1.4. *Delimitación sustantiva*

Se enmarca en la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto, por lo que los teóricos y prácticos a aplicar se delimitan al estudio de estas variables en los millennials ante el contexto del COVID-19.

Vale destacar que el estrés laboral se puede definir como el efecto que se produce como consecuencia del desequilibrio originado entre las demandas que la organización requiere del trabajador y las capacidades que posee este para afrontarlas y cumplirlas (Gabel et al, 2012 como se citó en Usma, 2020). El estrés laboral se define como el estado físico y psíquico consecuencia de la falta de adaptación del colaborador a las exigencias del trabajo, que ocasiona miedo o la presunción de una amenaza sobre la persona, generándole alteraciones anímicas y orgánicas (MINTRA, 2014 como se citó en Ruiz y Vega, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define teletrabajo o trabajo remoto como el “trabajo a distancia, donde se incluye el trabajo ejecutado en la casa con el apoyo de recursos o herramientas de las TIC (OIT, 2011, como se citó en MINTRA, 2015).

3.2. Hipótesis de la investigación

3.2.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

3.2.2. *Hipótesis específicas*

- Existe una relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.
- Existe una relación positiva y significativa entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.
- Existe una relación positiva y significativa entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.
- Existe una relación positiva y significativa entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

3.3. Variables de estudio

3.3.1. *Definición conceptual de la variable*

- **Variable I: Estrés laboral**

El estrés laboral es considerado como el efecto que se produce como consecuencia del desequilibrio originado entre las demandas que la organización requiere del trabajador y las capacidades que posee este para afrontarlas y cumplirlas (Gabel et al., 2012, como se citó en Usma, 2020).

- **Variable II: Trabajo remoto**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define teletrabajo o trabajo remoto como el “trabajo a distancia, donde se incluye el trabajo ejecutado en la casa con el apoyo de recursos o herramientas de las TIC (OIT, 2011, como se citó en MINTRA, 2015).

3.3.2. *Definición operacional de la variable*

Variable I: Estrés laboral

- Dimensión 1: Carga de trabajo
Indicadores:
 - Actividades fuera del horario normal
 - Volumen de actividades
- Dimensión 2: Autorrealización en el trabajo
Indicadores:
 - Desarrollo de la creatividad
 - Interacción con su equipo de trabajo
 - Planificación de tareas
- Dimensiones 3: Autoexigencia (calidad)
Indicadores:
 - Calidad exigida en su trabajo
 - Dificultad en su trabajo
- Dimensión 4: Disponibilidad de tiempo
Indicador:
 - Tiempo disponible para realizar sus tareas

Variable II: Trabajo remoto

- Dimensión 1: Obligaciones del empleador y trabajador
Indicadores:
 - Jornada laboral
 - Seguridad y salud
 - Productividad
- Dimensión 2: Equipos y medios
Indicador:
 - Uso de equipos y medios

- Dimensión 3: Canales de comunicación

Indicadores:

- Redes sociales
- Video llamadas
- correo electrónico

3.3.3. Operacionalización de la variable

A continuación, se presenta la operacionalización de las variables:

Operacionalización de variables.

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
		Carga de trabajo	- Actividades fuera del horario normal - Volumen de actividades		
Variable I Estrés Laboral	El estrés laboral es considerado como el efecto que se produce como consecuencia del desequilibrio originado entre las demandas que la organización requiere del trabajador y las capacidades que posee este para afrontarlas y cumplirlas (Gabel et al, 2012 como se citó en Usma, 2020).	Autorrealización en el trabajo	- Desarrollo de la creatividad - Interacción con su equipo de trabajo - Planificación de tareas	1 - 8	Nominal
		Autoexigencia (calidad)	- Calidad exigida en su trabajo - Dificultad en su trabajo		
		Disponibilidad de tiempo	- Tiempo disponible para realizar sus tareas		

Variable II Trabajo Remoto	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define teletrabajo o trabajo remoto como el “trabajo a distancia, donde se incluye el trabajo ejecutado en la casa con el apoyo de recursos o herramientas de las TIC (OIT, 2011, como se citó en MINTRA, 2015).	Obligaciones del empleador y trabajador	- Jornada laboral - Seguridad y salud - Productividad		
		Equipos y medios	- Uso de equipos y medios	9 -20	Nominal
		Canales de comunicación	- Redes sociales - Video llamadas - Correo electrónico		

Nota. Elaboración propia.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Se conoce como población a la totalidad de individuos o cosas que tienen características similares y que se toman en cuenta para aplicar un instrumento de recolección de datos, para luego con esa información hacer un análisis (Hernández et al., 2014).

En este estudio el universo poblacional estuvo constituido 357 923 habitantes pertenecientes a la generación millennials en la provincia de Arequipa, en concordancia con datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017).

Para poder seleccionar este conjunto de individuos, se recurrió a aplicar los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- a. Criterios de inclusión:** Personas que cumplan con la característica de millennials (nacidos entre los años 1980 y 1993), que se encuentren actualmente laborando de manera remota, que cuenten con la disposición de participar en el estudio y trabajen en empresas privadas, residentes en Arequipa.

- b. Criterios de exclusión:** Personas que no cumplan con la característica de millennials, que se encuentren desempleados, trabajen de manera presencial, no cuenten con acceso a internet, no tengan disponibilidad de participar en el estudio o sean residentes de cualquier otra ciudad distinta a Arequipa.

3.4.2. Muestra

La muestra se considera parte de una población seleccionada, también denominada población separada, que se selecciona con la intención de realizar un análisis con los datos recogidos a través de ella (Hernández et al., 2014).

En cuanto a la selección de la muestra para el estudio, se utilizó el tipo de muestreo probabilístico para el cual se empleó la fórmula para poblaciones finitas de acuerdo a lo establecido por Murray R. & Larry J. (2009) siendo necesaria la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$$N = 357\,923$$

$$Z = 1.960$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$e = 0.05$$

Teniendo como resultado una muestra de 385 colaboradores pertenecientes a la generación millennials que trabajan para empresas del sector privado correspondientes a diferentes rubros que están ubicadas en la provincia de Arequipa, ello con la intención de utilizar una muestra representativa para la investigación.

Para determinar los correspondientes a sectores económicos, la cantidad de personas que se desempeñan en dichos sectores, así como el porcentaje que representan, nos basamos

en el informe mensual del empleo formal privado N° 40, de setiembre 2021 – MTPE a nivel nacional (Ministerio de trabajo y promoción del empleo-, 2021).

Donde se determina que los trabajadores laboran en un 80.6% en servicios; comercio 8.4%; en manufactura 6.8%; mineras y canteras 2.5%; construcción el 1%; agropecuario y pesca el 0.7%. por otra parte, también se determina que hay un 7% de trabajadores del sector privado que realiza trabajo remoto o teletrabajo a nivel nacional.

En base a esos datos se determinó para Arequipa la cantidad de empleados que se desempeñan en diferentes sectores económicos.

Trabajadores del sector privado Arequipa a setiembre 2021 que realizan trabajo remoto

<i>Sectores económicos</i>	<i>Estimación total de empleados (%)</i>	<i>Estimación total de empleados</i>
Servicio	80.6 %	10431
Comercio	8.4 %	1087
Manufactura	6.8 %	880
Mineras y canteras	2.5 %	324
Construcción	1.0 %	129
Agropecuaria pesca	0.7 %	91
Total	100 %	12942

Fuente: Elaboración propia 2021.

Según el reporte formal de empleo de la región Arequipa realizado por la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo estima que hay 184 884 trabajadores en total en el sector privado. (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2021)

De lo cual, basándonos en los porcentajes utilizados en el estudio a nivel nacional para determinar la representatividad de los trabajadores en los diferentes sectores, así como para hallar el porcentaje de trabajadores que realizan trabajo remoto, se obtuvo la población arequipeña que realiza trabajo remoto. Por ende, teniendo este sustento considerando la población de estudio de 357 923 millennials en Arequipa, de la cual según el método probabilístico para poblaciones finitas se obtuvo 385 colaboradores como muestra.

Es por ello que en base a los datos de representatividad de empleados en el sector privado por sector económico que realizaron trabajo remoto, se determinó la representatividad proporcional de la muestra de millennials para los diferentes sectores.

Representatividad de trabajadores del sector privado Arequipa

<i>Sectores económicos</i>	<i>Estimación total de empleados (%)</i>	<i>Estimación total de empleados</i>
Servicio	80.6 %	310
Comercio	8.4 %	32
Manufactura	6.8 %	26
Mineras y canteras	2.5 %	10
Construcción	1.0 %	4
Agropecuaria pesca	0.7 %	3
Total	100 %	385

Fuente: Elaboración propia 2021.

3.4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia a los sujetos que van a ser medidos en la investigación (Hernández et al., 2014).

En este estudio la unidad de análisis será conformada por colaboradores pertenecientes a la generación millennials que trabajan para empresas del sector privado que están ubicadas en Arequipa, Perú.

En cuanto al tipo de muestreo aplicado para la selección de la muestra en este estudio, se utiliza el muestreo por al azar simple, en el que, según Carrasco (2017), cada individuo es considerado adecuado y tiene la misma oportunidad de ser elegido para muestra.

3.5. Enfoque, tipo y nivel de investigación

3.5.1. Enfoque de investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se utilizará la recolección de datos numéricos y el análisis a través de la estadística, con la finalidad de estudiar el comportamiento de la población (Hernández et al., 2014).

3.5.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación se corresponde con básico y de acuerdo a Carrasco (2017), un estudio básico consiste en aumentar el conocimiento existente de las variables de estudio sin intervenir o mejorar la problemática encontrada.

Asimismo, este estudio tiene un diseño no experimental porque no se realizan cambios en el comportamiento de las variables.

Los estudios no experimentales son los que se realizan sin manipulación consciente de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos de su entorno para su posterior análisis (Hernández et al., 2014).

3.5.3. Nivel de investigación

El nivel de la investigación para este estudio corresponde al descriptivo. Entendiéndose esto, como la investigación que se enfoca en las realidades de hechos, siendo su principal objetivo demostrar la correcta interpretación de los mismos.

Para ello, se requiere revelar las características primordiales de los fenómenos en estudio, con el fin de descubrir su comportamiento. Todo ello, para lograr la caracterización del fenómeno estudiado.

Del mismo modo es correlacional ya que busca cuantificar la relación entre dos variables con el uso de la estadística inferencial (Hernández et al., 2014).

3.6. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En este estudio se utiliza la encuesta como método para recoger la información necesaria para el estudio, lo que sugiere que permite recoger más información.

Por ello, Carrasco (2017) sostiene que la encuesta es considerada el método principal de investigación social por la variabilidad, utilidad, exhaustividad y sencillez de la información que proporciona.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

La herramienta utilizada en este estudio es el cuestionario. Según Carrasco (2017), el cuestionario se considera el canal principal y escrito de comunicación entre el encuestado y el investigador. Esto permite alcanzar los objetivos y las variables del estudio a través de una serie de preguntas individuales, cuidadosamente diseñadas de antemano y adecuadamente adaptadas al trabajo a realizar.

3.6.3. Fuentes de recolección de datos

Se conoce como fuente de recolección de datos a los medios de donde proviene la información requerida por el investigador para poder llevar a cabo el estudio planteado y poder alcanzar los objetivos trazados en el mismo (Carrasco, 2017),

En este caso las fuentes utilizadas serán las primarias a juicio de Carrasco (2017), se consideran fuentes primarias a todas aquellas personas a las cuales se les aplicará el instrumento de investigación, es decir, a la muestra seleccionada dentro de la población.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento

3.7.1. Validez del instrumento

En cuanto a la validez del instrumento utilizado, está garantizada por expertos o profesionales cualificados que se centran en la validez del contenido. Según Hernández et al. (2014), es la medida en que el instrumento representa el concepto o la variable que pretende medir.

3.7.2. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández et al. (2014), la fiabilidad del instrumento se refiere a la medida en que el instrumento es capaz de producir resultados consistentes y coherentes. La fiabilidad se mide en el cuestionario a utilizar mediante el cálculo del estadístico alfa de Cronbach, que Hernández et al. (2014) afirman que es una medida de consistencia o consistencia interna que se aplica una sola vez a los instrumentos que miden variables de intervalo o actitudinales.

3.8. Proceso de recolección y procesamiento de datos

El proceso de recolección de datos se llevará a cabo a través de la aplicación del instrumento (cuestionario) a las 385 personas seleccionadas, identificadas como muestra del estudio, con el fin de recabar la información necesaria para luego ser procesada.

En cuanto al procesamiento y el análisis de datos se emplearán los programas informáticos como: SPSS y Microsoft Excel, la información obtenida se trasladará a tablas y gráficos, permitiendo esto el análisis de resultados y la producción de conclusiones y recomendaciones como etapa final de este proceso.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1.

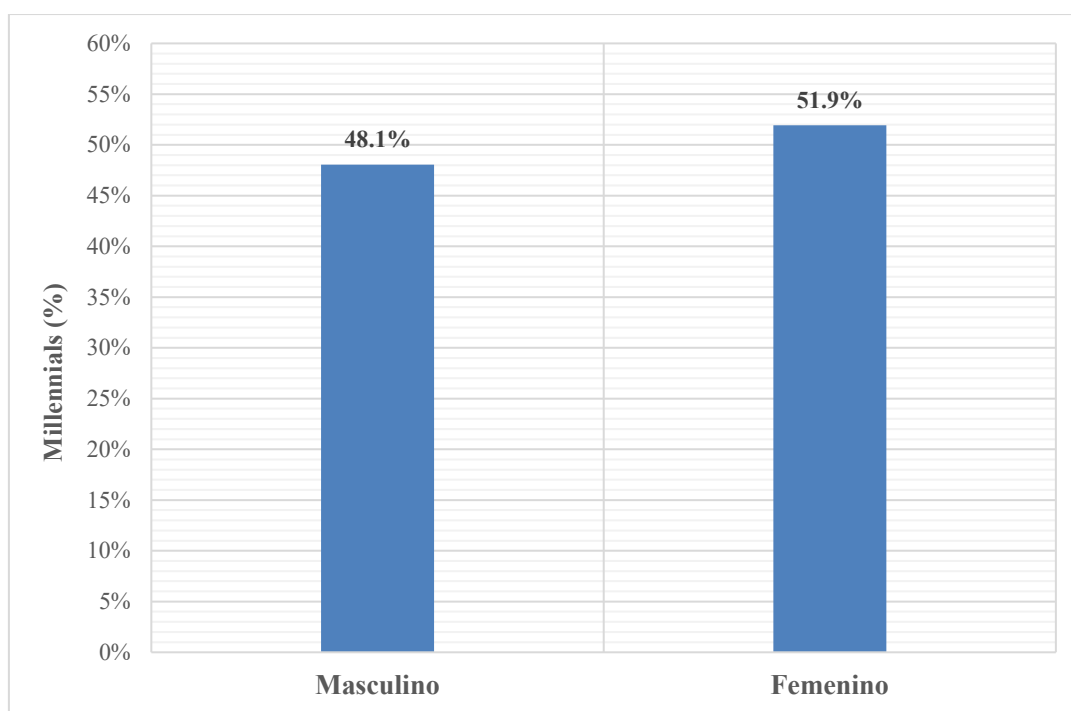
Sexo de los encuestados

<i>Sexo</i>		
<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Masculino	185	48.1
Femenino	200	51.9
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 1.

Sexo de los encuestados



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 1 muestra el sexo de los millennials a quienes se les aplicó el instrumento como se puede observar el 51.9% fue del sexo femenino y 48.1% fue del sexo masculino.

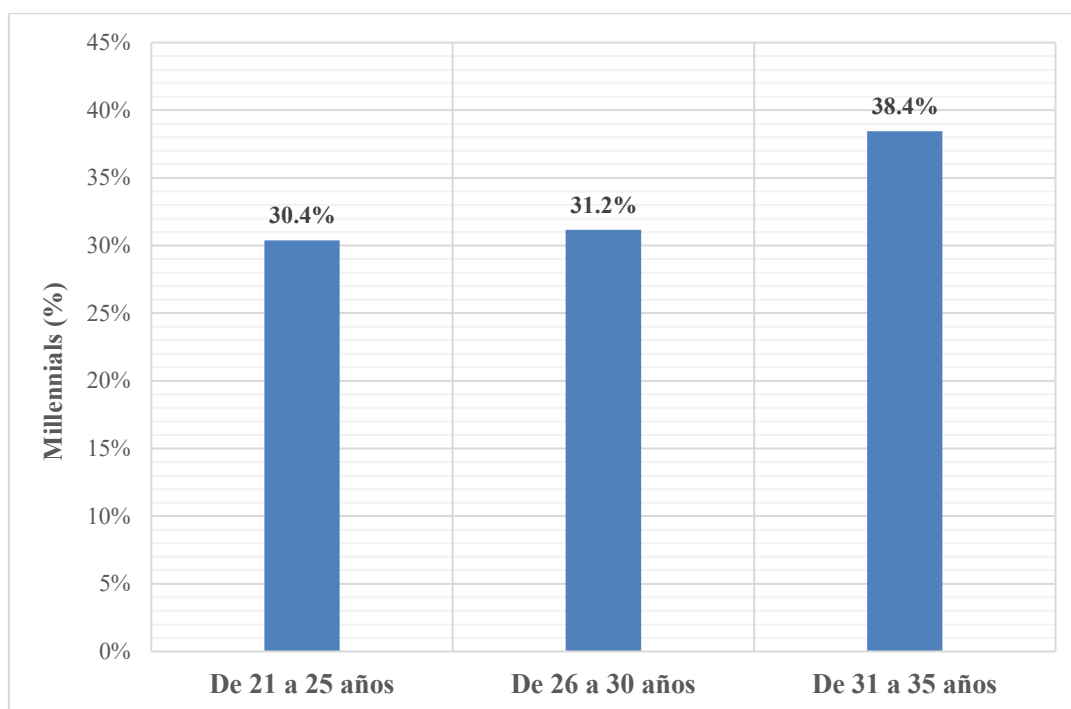
Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría de millennials encuestados fueron del sexo femenino, mientras que el sexo masculino representa la minoría de los encuestados.

Tabla 2.
Edad de los encuestados

<i>Edad</i>		
<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
De 21 a 25 años	117	30.4
De 26 a 30 años	120	31.2
De 31 a 35 años	148	38.4
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 2.
Edad de los encuestados



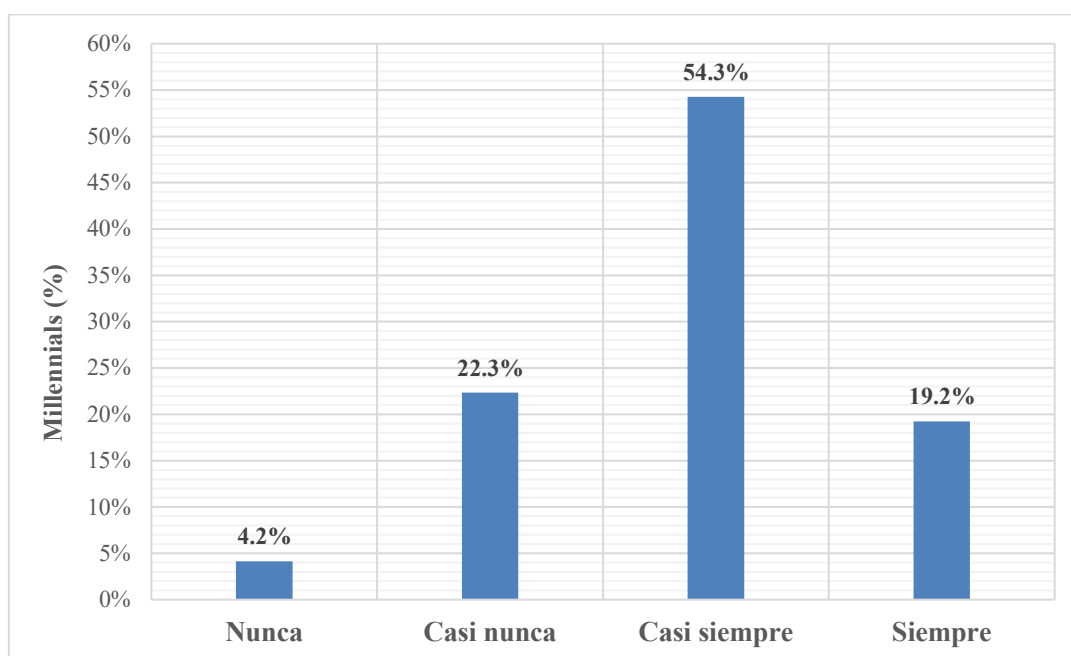
Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 2 como se observa el rango de edad con más porcentaje es el de 31 a 35 años con 38.4%, seguido por los de 26 a 30 años con 31.2% y siendo en menor medida los de 21 a 25 años con una ponderación de 30.4%.

Dados los resultados, se puede apreciar que el mayor porcentaje de millennials encuestados tienen de 31 a 35 años, esto significa que son los más accesibles en contactar dado que la aplicación del instrumento fue completamente virtual. Por consiguiente, los rangos de 26 a 30 años y 21 a 25 años son en menor porcentaje sin embargo son accesibles contactarlos por los medios sociales.

Tabla 3.*Actividades fuera del horario normal***1. ¿Realiza usted actividades laborales fuera del horario estipulado de su jornada laboral?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	16	4.2
Casi nunca	86	22.3
Casi siempre	209	54.3
Siempre	74	19.2
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.**Figura 3.***Actividades fuera del horario normal**Fuente:* Elaboración propia 2021.

La tabla 3 muestra que el 54.3% contestó casi siempre, 22.3% casi nunca, 19.2% siempre y 4.2% nunca.

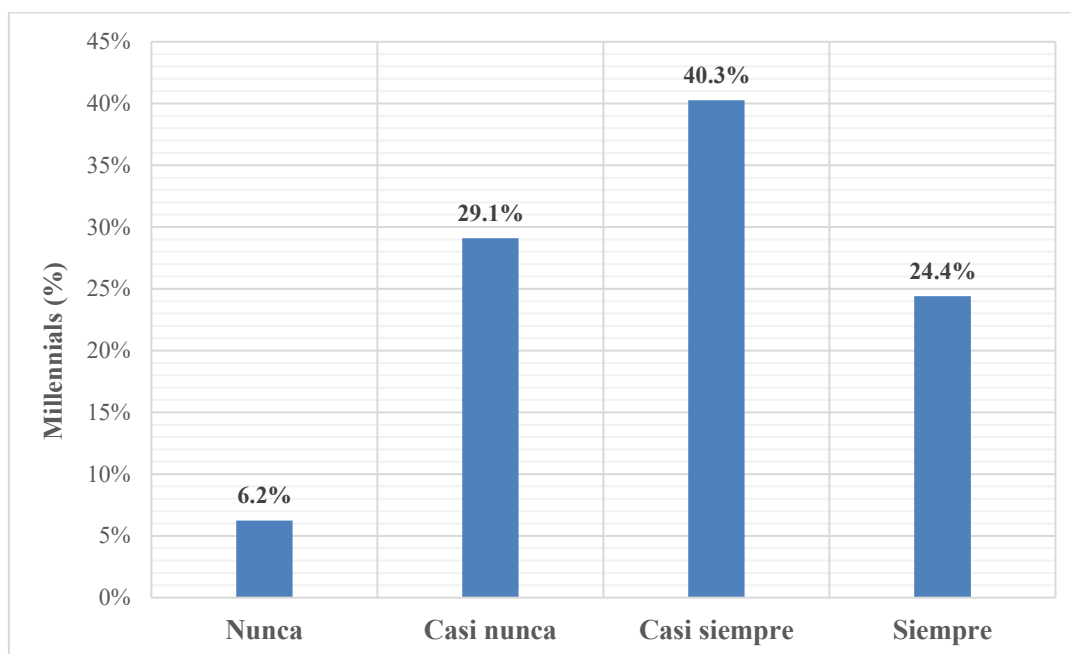
Dados los resultados, se puede apreciar la mayoría (73.5%) de los millennials encuestados realiza actividades laborales fuera del horario normal de manera remota. Mientras que un poco más de la cuarta parte (26.5%) de millennials encuestados consideran que no realizan actividades laborales fuera del horario normal de manera remota. Se puede afirmar que para los millennials parte del estrés laboral se da por la carga de trabajo remoto fuera del horario estipulado de su jornada laboral.

Tabla 4.*Volumen de actividades*

2. *¿Estima que el volumen de actividades asignadas a usted en su jornada laboral es el adecuado?*

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	24	6.2
Casi nunca	112	29.1
Casi siempre	155	40.3
Siempre	94	24.4
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 4.*Volumen de actividades*

Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 4 muestra que el 40.3% contestó casi siempre, 29.3% casi nunca, 24.4% siempre y 6.2% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar la mayoría (64.3%) de los millennials encuestados estima que el volumen de actividades asignadas en su jornada laboral de manera remota es el adecuado. Mientras que un poco más de la tercera parte (35.3%) de millennials encuestados estima que el volumen de actividades asignadas en su jornada laboral de manera remota no es el adecuado. Se puede afirmar que para los millennials parte del estrés laboral en el trabajo remoto se da por el volumen actividades en su jornada laboral.

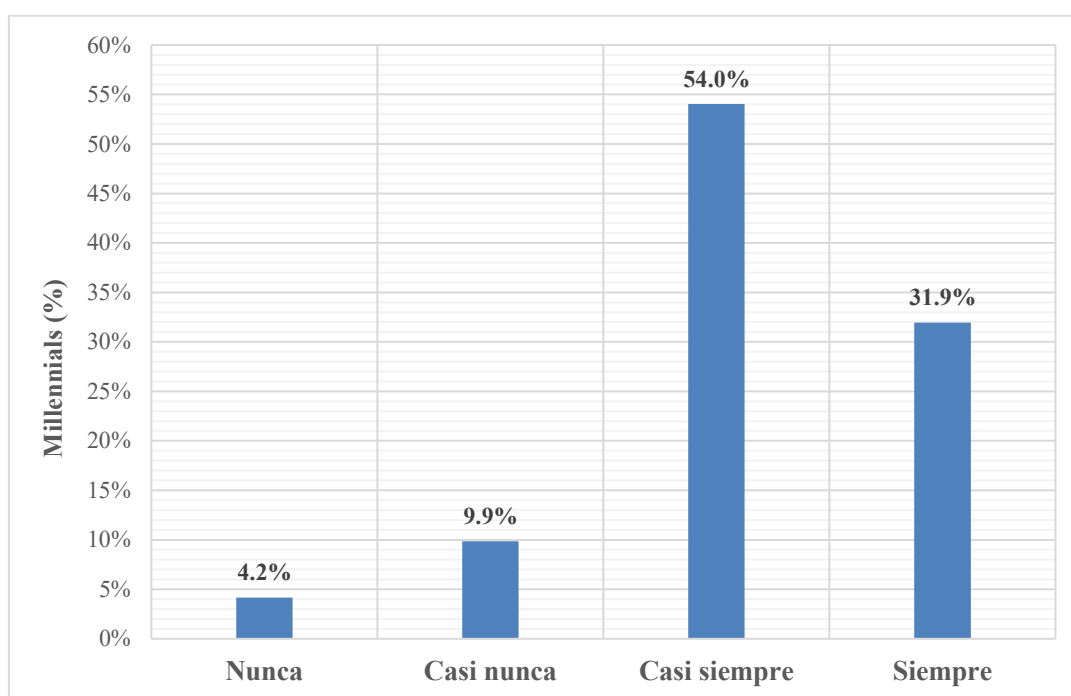
Tabla 5.
Desarrollo de la creatividad

3. ¿Desarrolla usted su creatividad durante su jornada laboral?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	46	11.9
Casi nunca	56	14.5
Casi siempre	173	44.9
Siempre	110	28.6
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 5.
Desarrollo de la creatividad



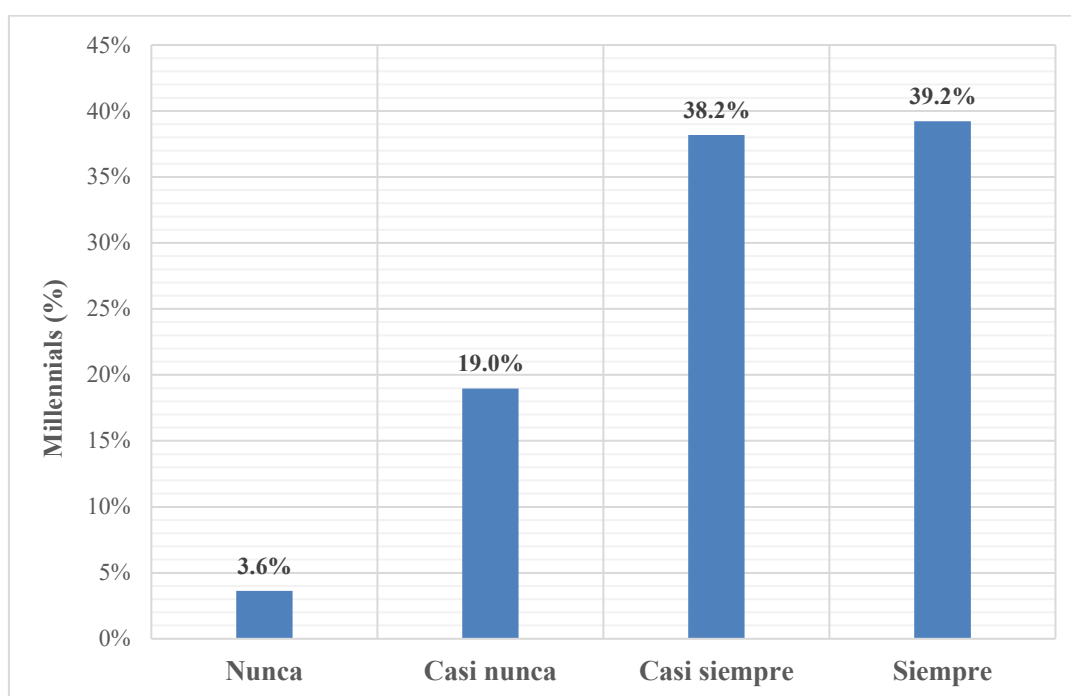
Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 5 muestra que el 44.9% contestó casi siempre, 28.6% siempre, 14.5% casi nunca y 11.9% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar la mayoría (73.5%) de los millennials encuestados desarrolla su creatividad durante su jornada laboral de manera remota. Mientras que un poco más de la cuarta parte (26.4%) de millennials encuestados no desarrolla su creatividad durante su jornada laboral de manera remota. Se puede afirmar que para los millennials parte del estrés laboral en el trabajo remoto se da por la falta de creatividad durante su jornada laboral.

Tabla 6.*Interacción con su equipo de trabajo***4. ¿Con qué frecuencia interactúa usted con su equipo de trabajo?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	14	3.6
Casi nunca	73	19.0
Casi siempre	147	38.2
Siempre	151	39.2
Total	385	100.0

*Fuente: Elaboración propia 2021.***Figura 6.***Interacción con su equipo de trabajo**Fuente: Elaboración propia 2021.*

La tabla 6 muestra que el 39.2% contestó siempre, 38.2% casi siempre, 19.0% casi nunca y 3.6% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la interacción con su equipo de trabajo de la mayoría (77.4%) de los millennials encuestados es con frecuencia durante su jornada laboral de manera remota. Mientras que la minoría (22.6%) de millennials encuestados no interactúa con frecuencia con su equipo de trabajo durante su jornada laboral de manera remota. Se puede afirmar que para los millennials parte del trabajo remoto es la interacción con el equipo de trabajo durante la jornada laboral.

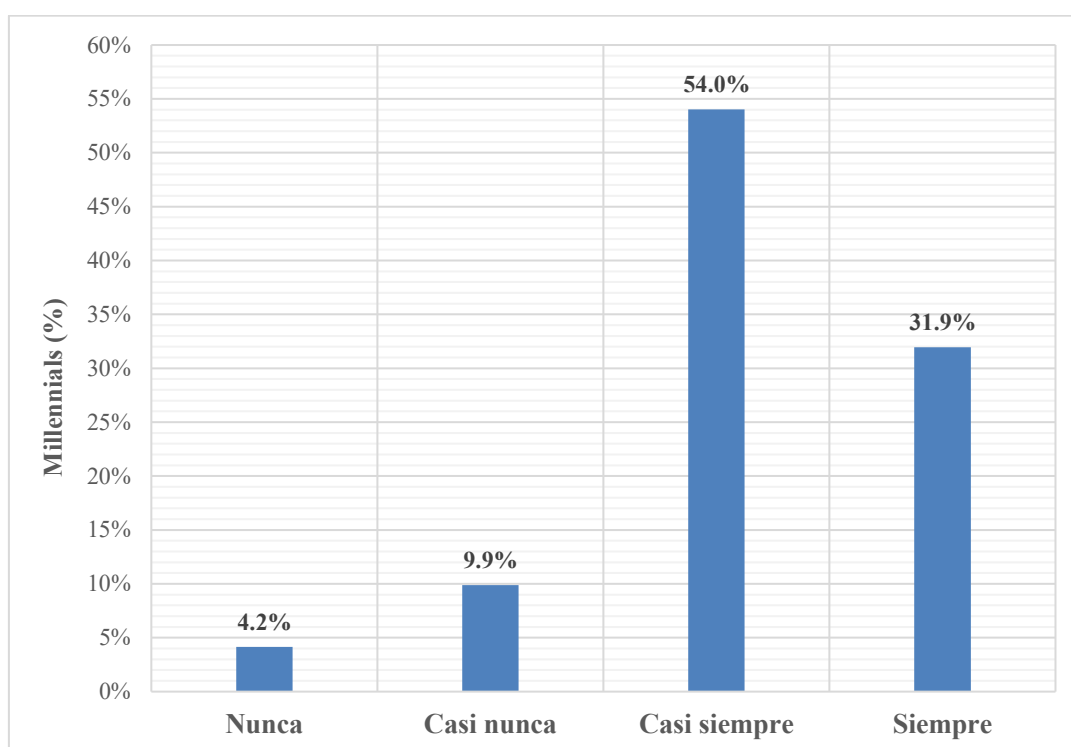
Tabla 7.
Planificación de tareas

5. ¿Planifica usted las actividades pendientes con anterioridad?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	16	4.2
Casi nunca	38	9.9
Casi siempre	208	54.0
Siempre	123	31.9
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 7.
Planificación de tareas



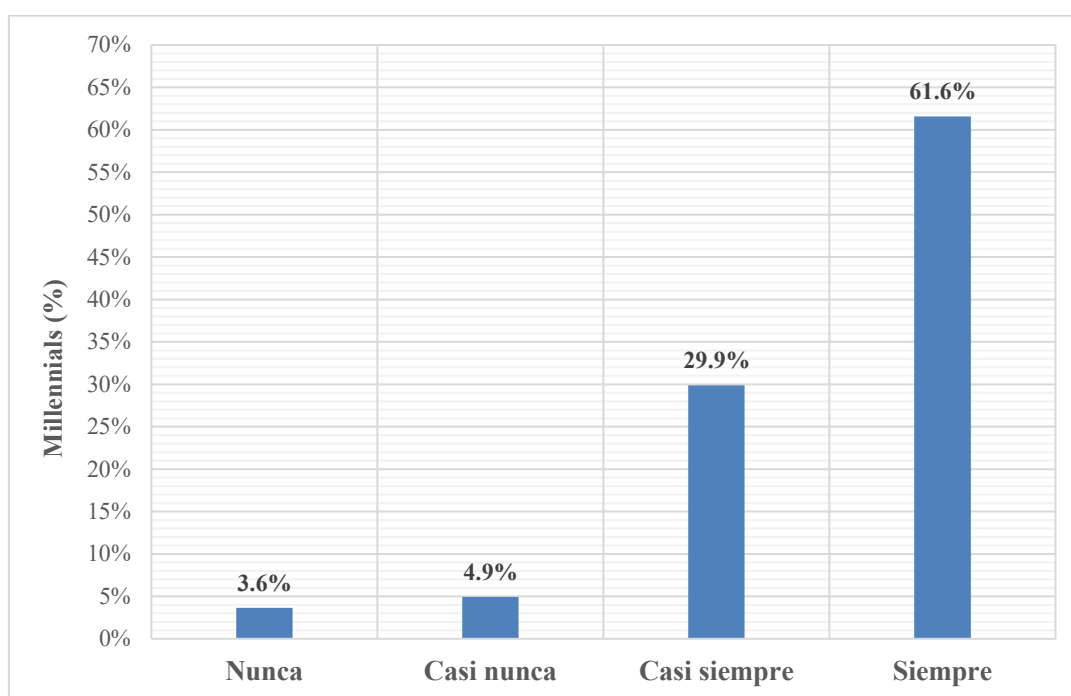
Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 7 muestra que el 54.0% contestó siempre, 31.9% casi siempre, 9.9% casi nunca y 4.2% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que las actividades pendientes para la mayoría (85.9%) de los millennials encuestados las planifican con anterioridad. Mientras que para el resto (14.1%) de millennials encuestados las actividades pendientes no son planificadas con anterioridad. Se puede afirmar que los millennials sus actividades pendientes son planificadas con anterioridad.

Tabla 8.*Calidad exigida en su trabajo***6. ¿Sus superiores le exigen calidad en sus actividades?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	14	3.6
Casi nunca	19	4.9
Casi siempre	115	29.9
Siempre	237	61.6
Total	385	100.0

*Fuente: Elaboración propia 2021.***Figura 8.***Calidad exigida en su trabajo**Fuente: Elaboración propia 2021.*

La tabla 8 muestra que el 61.6% contestó siempre, 29.9% casi siempre, 4.9% casi nunca y 3.6% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar la mayoría (91.5%) de los millennials encuestados sus superiores les exigen calidad en sus actividades en su jornada laboral de forma remota. Mientras que para el resto (8.5%) de millennials encuestados sus superiores no les exigen calidad en sus actividades en su jornada laboral de forma remota. Se puede afirmar que para los millennials parte del estrés laboral en el trabajo remoto se da por calidad de su trabajo exigida por sus superiores

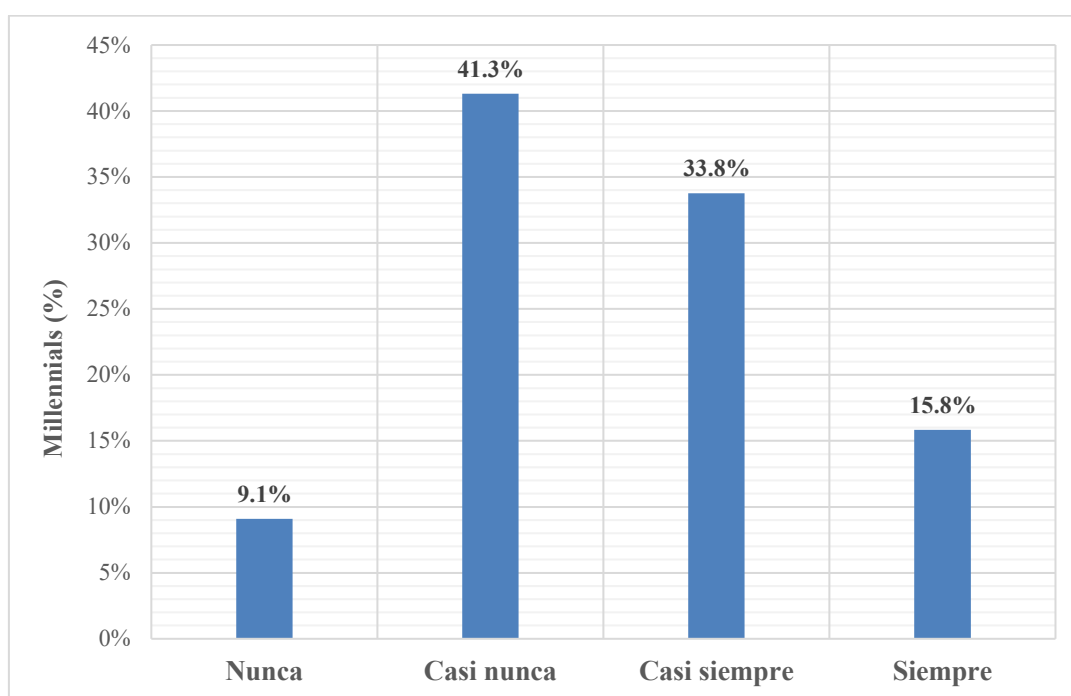
Tabla 9.
Dificultad en su trabajo

7. ¿Percibe dificultad al realizar sus actividades laborales?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	35	9.1
Casi nunca	159	41.3
Casi siempre	130	33.8
Siempre	61	15.8
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 9.
Dificultad en su trabajo



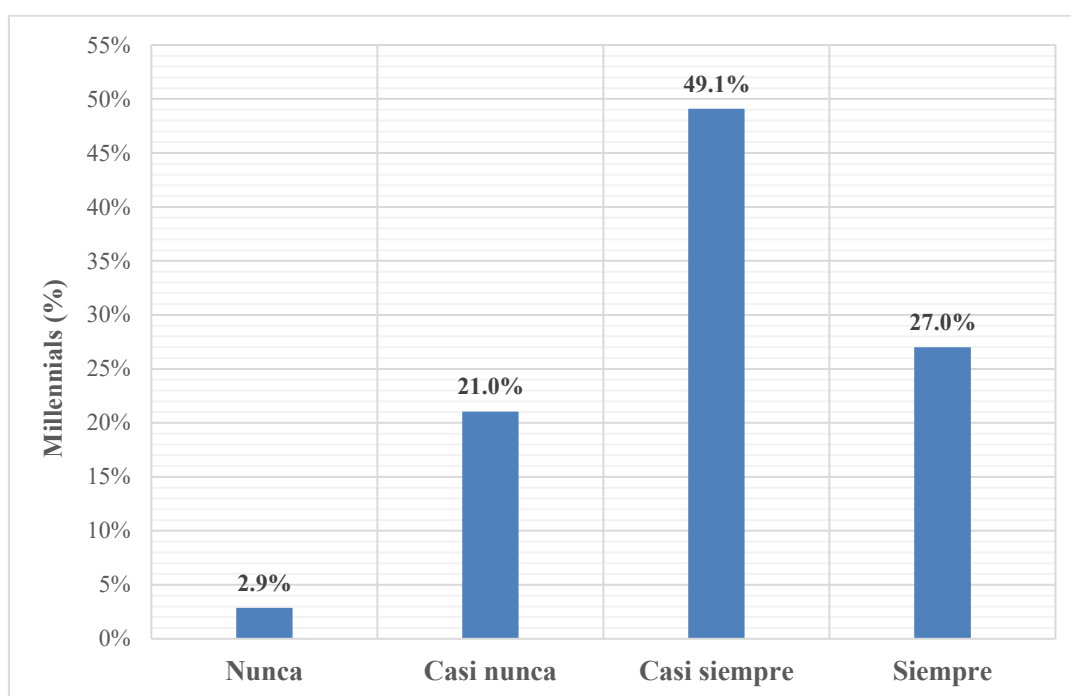
Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 9 muestra que el 41.3% contestó casi nunca, 33.8% casi siempre, 15.8% siempre y 9.1% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que para más de la mitad (50.9%) de los millennials encuestados no perciben dificultad al realizar sus actividades laborales de forma remota. Mientras que para el 49.6% de millennials encuestados perciben dificultad al realizar sus actividades laborales de forma remota. Se puede afirmar que para los millennials dentro del trabajo remoto no perciben dificultad en su trabajo, sin embargo, no existe una diferencia grande en comparación a los que si perciben dificultad en su trabajo de forma remota.

Tabla 10.*Tiempo disponible para realizar sus tareas***8. ¿Dispone usted del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	11	2.9
Casi nunca	81	21.0
Casi siempre	189	49.1
Siempre	104	27.0
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.**Figura 10.***Tiempo disponible para realizar sus tareas**Fuente:* Elaboración propia 2021.

La tabla 10 muestra que el 49.1% contestó casi siempre, 27.0% siempre, 21.0% casi nunca y 2.9% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (76.1%) de los millennials encuestados disponen del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales de forma remota. Mientras que para la minoría (23.9%) de millennials encuestados no disponen del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales de forma remota. Se puede afirmar que los millennials disponen del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales de forma remota.

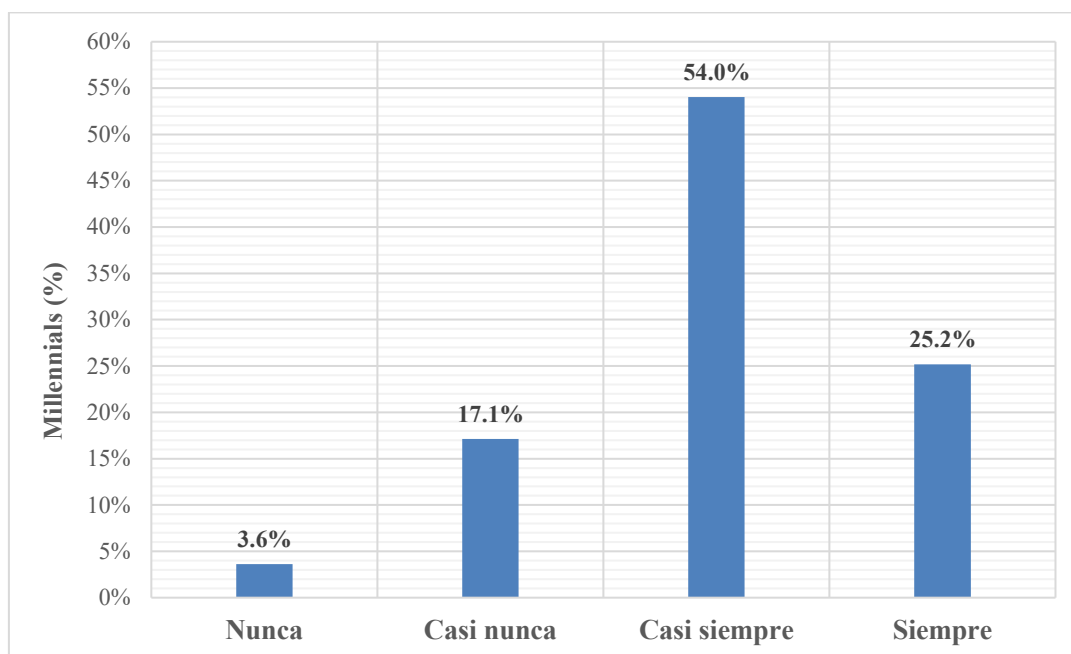
Tabla 11.
Jornada laboral

9. *¿Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral?*

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	14	3.6
Casi nunca	66	17.1
Casi siempre	208	54.0
Siempre	97	25.2
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 11.
Jornada laboral



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 11 muestra que el 54.0% contesto casi siempre, 25.2% siempre, 17.10% casi nunca y 3.9% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que el 79.2% de los millennials encuestados realizan de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral. Mientras que para la minoría (23.9%) de millennials encuestados no realizan de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral. Se puede afirmar que para los millennials sus actividades programadas y coordinadas las realizan de forma remota dentro de su jornada laboral.

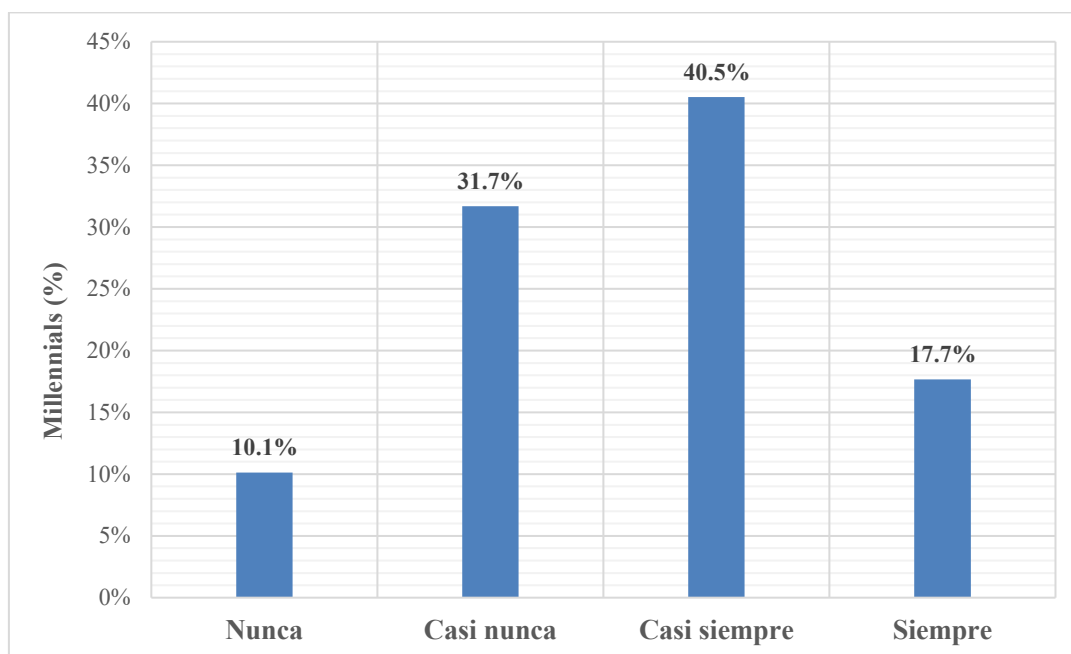
Tabla 12.
Jornada laboral II

10. ¿Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	39	10.1
Casi nunca	122	31.7
Casi siempre	156	40.5
Siempre	68	17.7
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 12.
Jornada laboral II



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 12 muestra que el 40.5% contestó casi siempre, 31.7% casi nunca, 17.7% siempre y 10.1% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (57.6%) de los millennials encuestados estiman que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral. Mientras que para el 42.4% de millennials encuestados estiman que trabajando remotamente no se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral. Se puede afirmar que los millennials dentro de su jornada laboral de forma remota cumplen con su horario establecido.

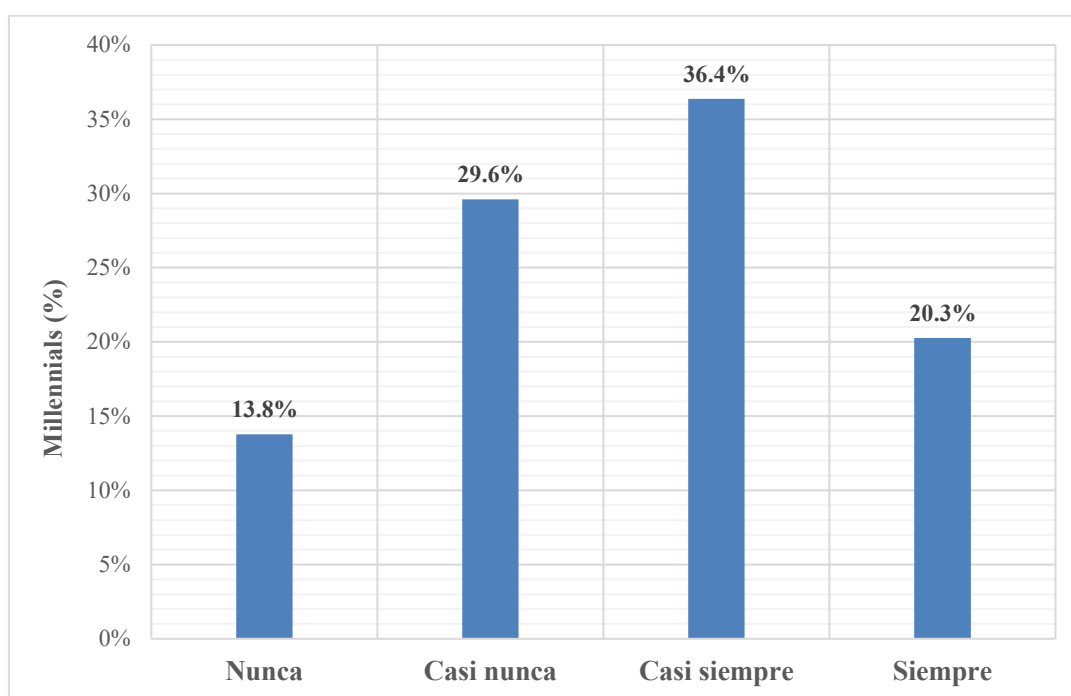
Tabla 13.
Jornada laboral III

11. ¿Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	53	13.8
Casi nunca	114	29.6
Casi siempre	140	36.4
Siempre	78	20.3
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 13.
Jornada laboral III



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 13 muestra que el 36.4% contestó casi siempre, 29.6% casi nunca, 20.3% siempre y 13.8% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que para más de la mitad (56.7%) de los millennials encuestados disfrutaron del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral de forma remota. Mientras que para el 43.3% de millennials encuestados no disfrutaron del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral de forma remota. Se puede afirmar que los millennials el tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral de forma remota es disfrutado.

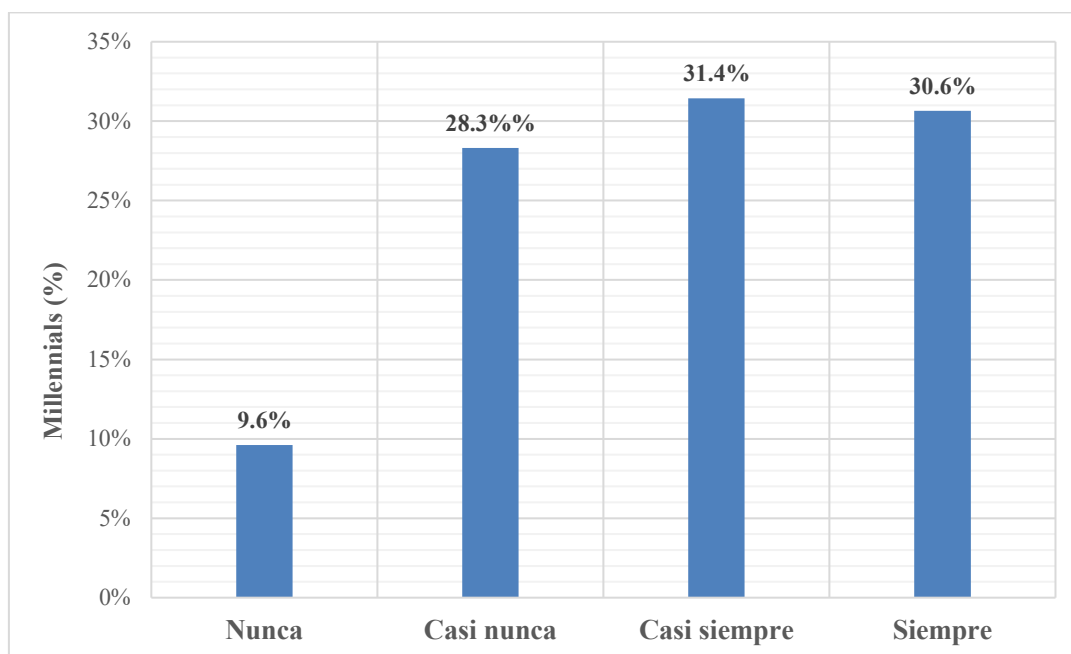
Tabla 14.
Seguridad y salud

12. ¿Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	37	9.6
Casi nunca	109	28.3
Casi siempre	121	31.4
Siempre	118	30.6
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 14.
Seguridad y salud



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 14 muestra que el 31.4% contestó casi siempre, 30.6% siempre, 28.3% casi nunca y 9.6% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que para la mayoría (62.0%) de los millennials encuestados informan sus reposos médicos cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto. Mientras que la minoría (38.0%) de millennials encuestados no informan sus reposos médicos cada vez que los tiene, prevaleciendo el trabajo remoto ante su salud. Se puede afirmar que los millennials prevalecen su salud ante el trabajo remoto dado que informan de sus reposos médicos.

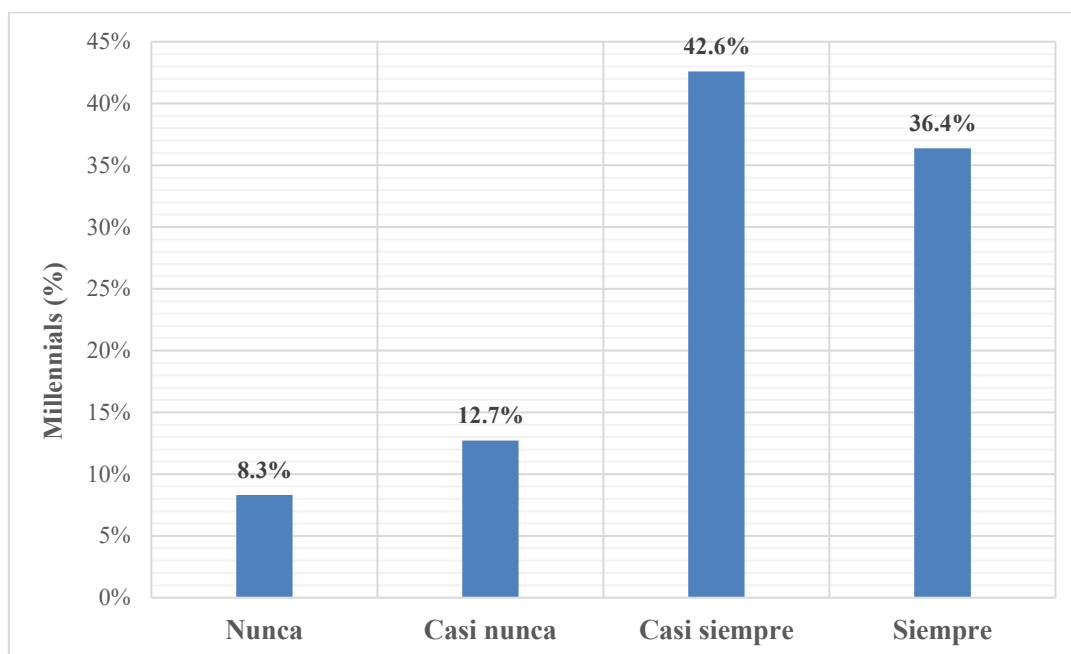
Tabla 15.
Seguridad y salud II

13. ¿Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	32	8.3
Casi nunca	49	12.7
Casi siempre	164	42.6
Siempre	140	36.4
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 15.
Seguridad y salud II



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 15 muestra que el 42.6% contestó casi siempre, 36.4% siempre, 12.7% casi nunca y 8.3% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (79.0%) de los millennials encuestados están al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto. Mientras que la minoría (21.0%) de millennials encuestados desconocen las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto. Se puede afirmar que los millennials conocen las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto.

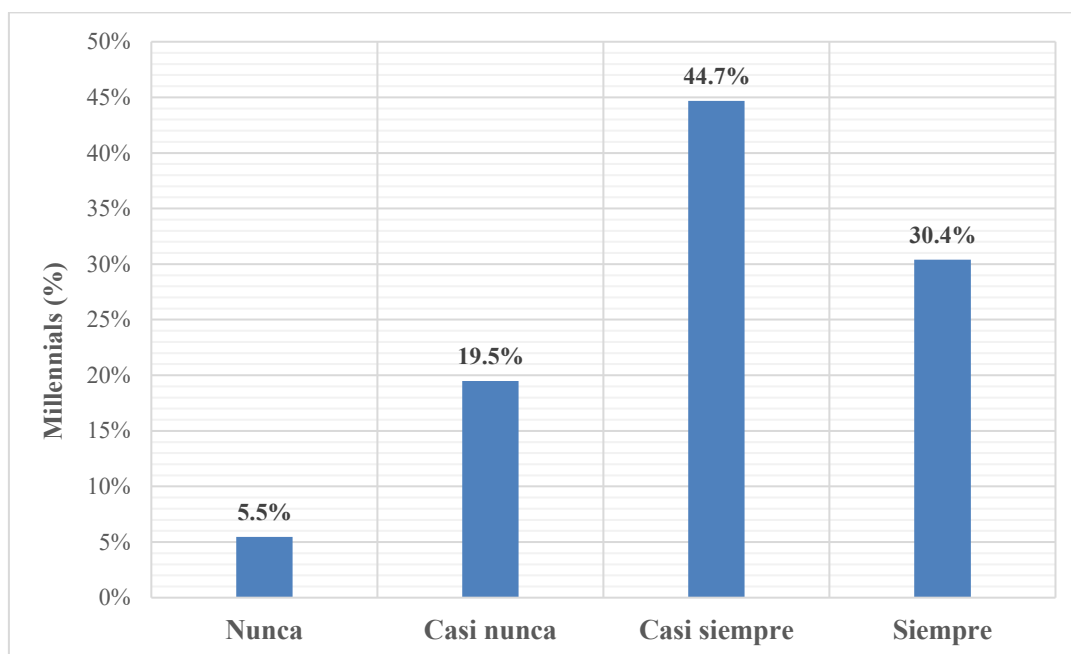
Tabla 16.
Seguridad y salud III

14. ¿Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	21	5.5
Casi nunca	75	19.5
Casi siempre	172	44.7
Siempre	117	30.4
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 16.
Seguridad y salud III



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 16 muestra que el 44.7% contestó casi siempre, 30.4% siempre, 19.5% casi nunca y 5.5% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (75.1%) de los millennials encuestados ejecutan medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto. Mientras que la minoría (24.9%) de millennials encuestados no ejecutan medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto. Se puede afirmar que las medidas preventivas de salud y seguridad los millennials las ejecutan dentro del trabajo remoto.

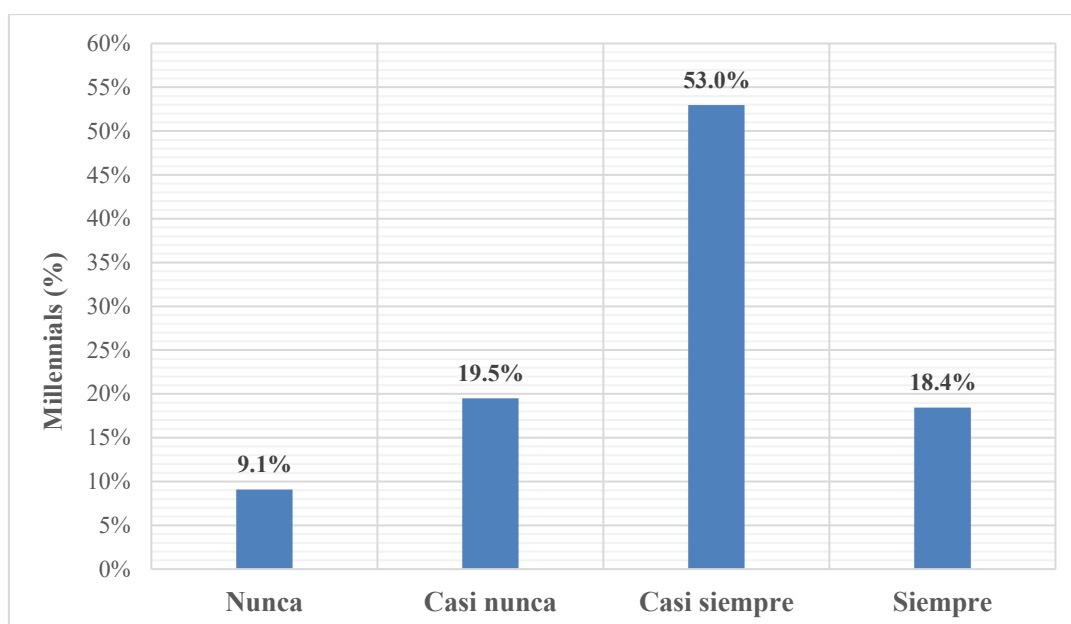
Tabla 17.
Productividad

15. ¿Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	35	9.1
Casi nunca	75	19.5
Casi siempre	204	53.0
Siempre	71	18.4
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 17.
Productividad



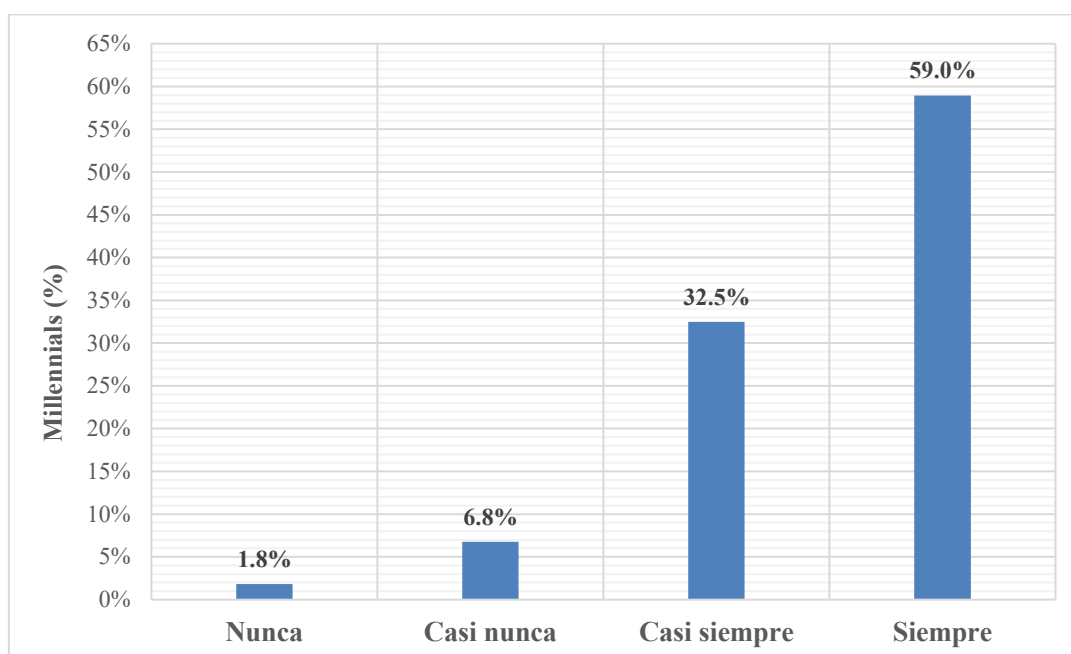
Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 17 muestra que el 53.0% contestó casi siempre, 19.5% casi nunca, 18.4% siempre y 9.1% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (71.4%) de los millennials encuestados el trabajo remoto, les otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión. Mientras que el resto (28.6%) de millennials encuestados el trabajo remoto no otorga oportunidades de aumentar su productividad para la mejora de su gestión. Se puede afirmar que el trabajo remoto en los millennials otorga oportunidades de aumento de productividad.

Tabla 18.*Uso de equipos y medios***16. ¿Con qué frecuencia dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	7	1.8
Casi nunca	26	6.8
Casi siempre	125	32.5
Siempre	227	59.0
Total	385	100.0

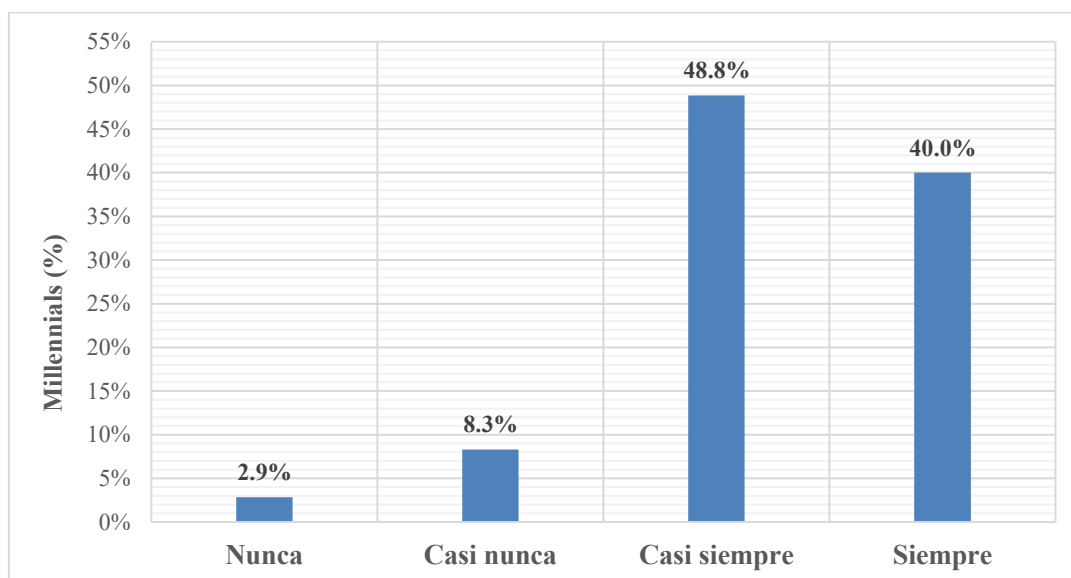
*Fuente: Elaboración propia 2021.***Figura 18.***Uso de equipos y medios**Fuente: Elaboración propia 2021.*

La tabla 18 muestra que el 59.0% contestó siempre, 32.5% casi siempre, 6.8% casi nunca y 1.8% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (91.5%) de los millennials encuestados disponen con frecuencia de dispositivos electrónicos para realizar el trabajo remoto. Mientras que la minoría (8.5%) de millennials no encuestados no disponen con frecuencia de dispositivos electrónicos para realizar el trabajo remoto. Se puede afirmar que los millennials disponen de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) con frecuencia para realizar el trabajo remoto.

Tabla 19.*Uso de equipos y medios II***17. ¿Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas tu productividad y mejoras tu gestión remota?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	11	2.9
Casi nunca	32	8.3
Casi siempre	188	48.8
Siempre	154	40.0
Total	385	100.0

*Fuente: Elaboración propia 2021.***Figura 19.***Uso de equipos y medios II**Fuente: Elaboración propia 2021.*

La tabla 19 muestra que el 48.8% contestó casi siempre, 40.0% siempre, 8.3% casi nunca y 2.9% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (88.8%) de los millennials encuestados piensan que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentan su productividad y mejoran su gestión remota. Mientras que el 11.2% de millennials piensan que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso no aumentan su productividad y no mejoran su gestión remota. Se puede afirmar que el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso en los millennials aumenta la productividad y mejora la gestión remota.

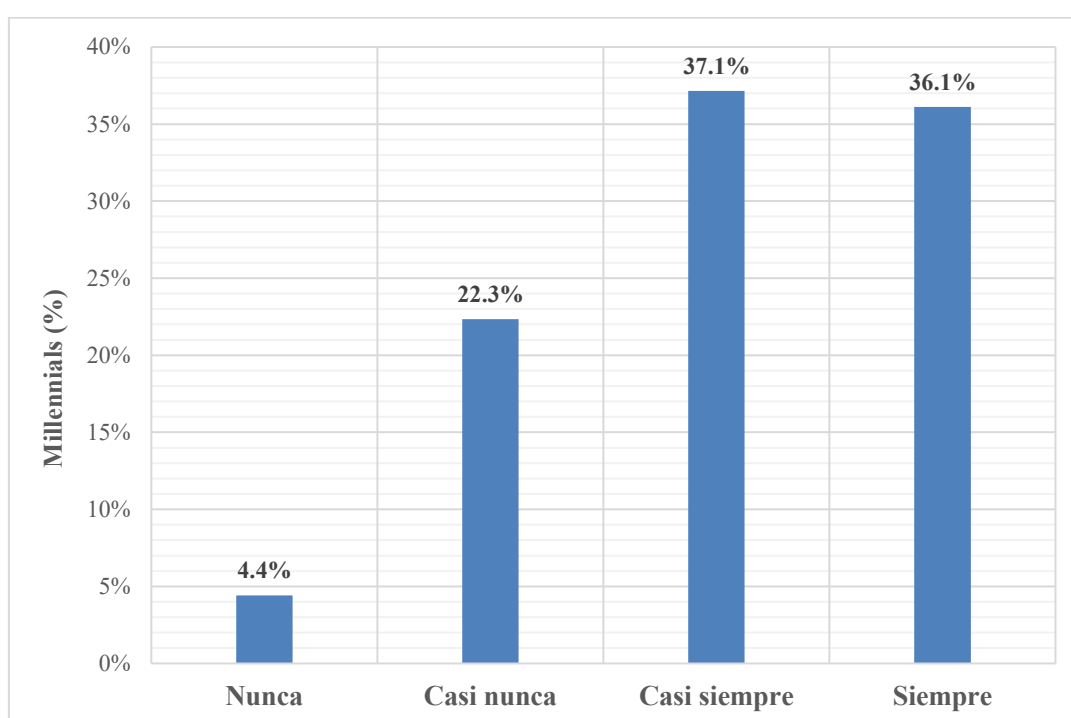
Tabla 20.
Redes sociales

18. ¿Cada cuánto tiempo usted utiliza las redes sociales en su trabajo remoto?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	17	4.4
Casi nunca	86	22.3
Casi siempre	143	37.1
Siempre	139	36.1
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 20.
Redes sociales



Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 20 muestra que el 37.1% contestó casi siempre, 36.1% siempre, 22.3% casi nunca y 4.4% nunca.

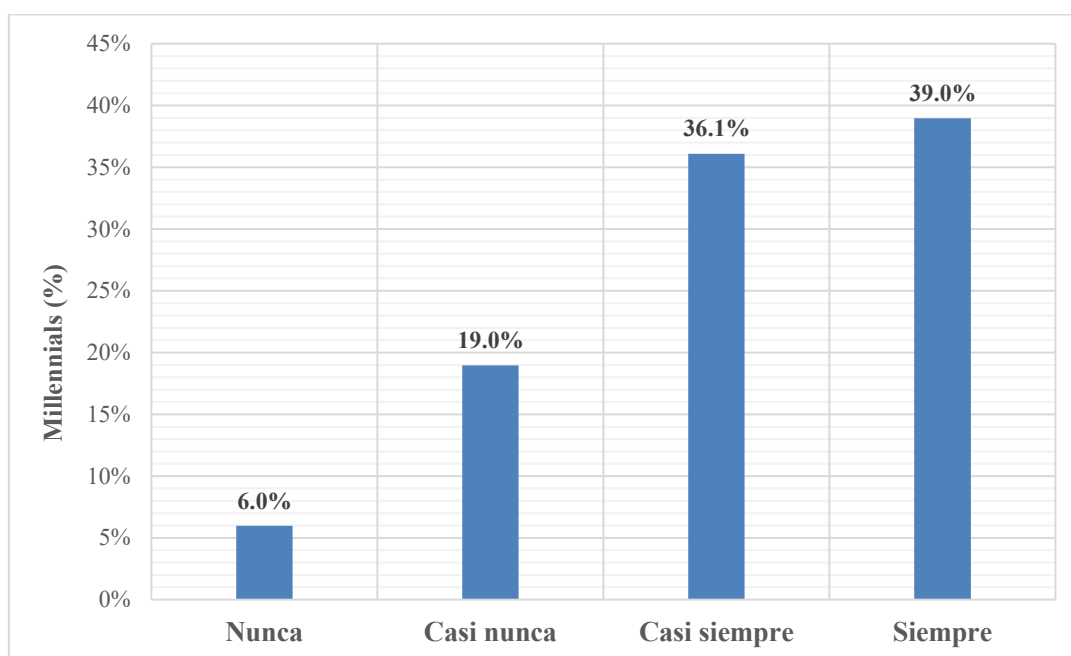
Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (73.2%) de los millennials encuestados utiliza las redes sociales en su trabajo remoto. Mientras que la minoría (26.6%) de millennials encuestados no utiliza las redes sociales en su trabajo remoto. Se puede afirmar que las redes sociales son utilizadas por los millennials en su trabajo remoto.

Tabla 21.*Video llamadas*

19. ¿Con qué frecuencia utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores?

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	23	6.0
Casi nunca	73	19.0
Casi siempre	139	36.1
Siempre	150	39.0
Total	385	100.0

Fuente: Elaboración propia 2021.

Figura 21.*Video llamadas*

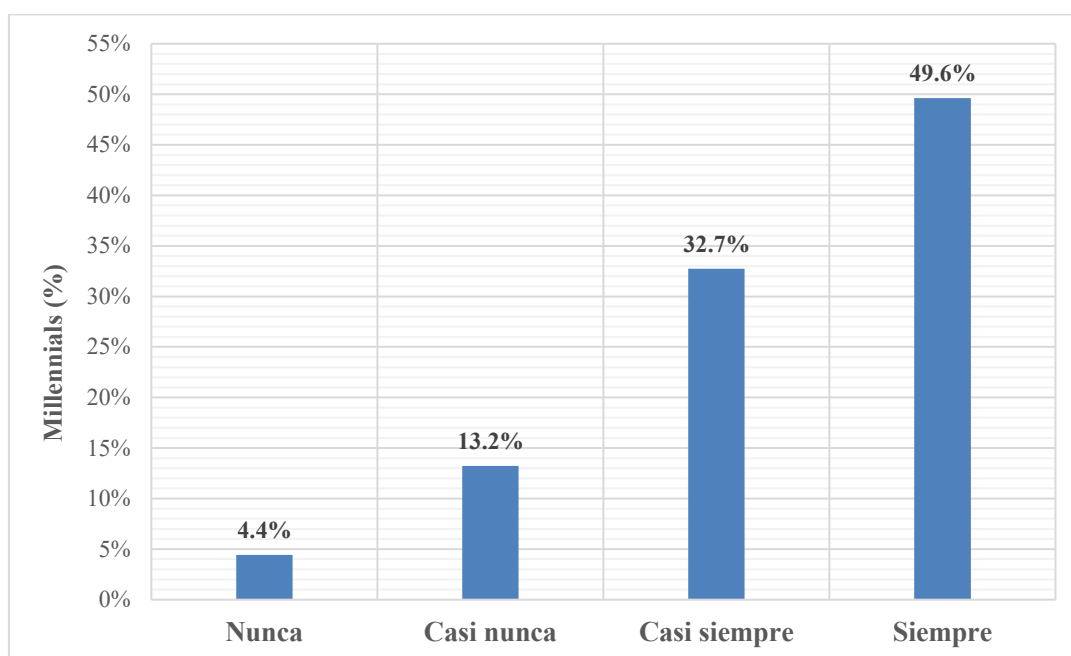
Fuente: Elaboración propia 2021.

La tabla 21 muestra que el 39.0% contestó siempre, 36.1% casi siempre, 19.0% casi nunca y 6.0% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que la mayoría (75.1%) de los millennials encuestados con frecuencia utiliza video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores. Mientras que la minoría (24.9%) de millennials encuestados no utiliza con frecuencia video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores. Se puede afirmar que el uso de video llamadas es utilizado con frecuencia por los millennials para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores.

Tabla 22.*Correo electrónico***20. ¿Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota?**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Nunca	17	4.4
Casi nunca	51	13.2
Casi siempre	126	32.7
Siempre	191	49.6
Total	385	100.0

*Fuente: Elaboración propia 2021.***Figura 22.***Correo electrónico**Fuente: Elaboración propia 2021.*

La tabla 22 muestra que el 49.0% contestó siempre, 32.7% casi siempre, 13.2% casi nunca y 4.4% nunca.

Dados los resultados, se puede apreciar que el 82.3% de los millennials encuestados utiliza el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota. Mientras que el 24.9% de millennials encuestados no utiliza el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota. Se puede afirmar que para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota los millennials utilizan el correo electrónico.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Alfa de Cronbach

Primeramente, se procedió a evaluar la fiabilidad del instrumento con ayuda del alfa de Cronbach, prueba que fue aplicada con el programa SPSS que arrojó el siguiente resultado.

Para ambas variables

Tabla 23.

Alfa de Cronbach general.

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de elementos</i>
0.839	20

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

Para la variable estrés laboral

Tabla 24.

Alfa de Cronbach - Estrés laboral.

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de elementos</i>
0.599	8

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021

Para la variable trabajo remoto

Tabla 25.

Alfa de Cronbach - Trabajo remoto.

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de elementos</i>
0.815	12

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021

Se puede observar que el alfa de Cronbach obtenido fue de 0,839 el cual es considerado aceptable ya que se acerca a la unidad, de igual manera, para la variable estrés laboral se obtuvo 0.599 y 0.815 para la variable trabajo remoto. Esto asegura que el instrumento es coherente y fiable.

Por otro lado, el instrumento se elaboró de forma inédita para el estudio, el cual fue sometido por juicio de expertos por tres (03) docentes de la Facultad de Administración de

la Universidad Nacional de San Agustín, para ver si de acuerdo a su experiencia y conocimientos los mismos son válidos. Quienes indicaron que el instrumento era aplicable (Anexo n°3).

4.2.2. Prueba de normalidad

Dentro del análisis de estadística inferencial cada grupo de datos de las variables de estudio que son parte del análisis deben de pasar por una prueba de normalidad para determinar si la distribución es normal o asimétrica (no normal).

De tal manera, se decidirá utilizar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas (r de Pearson o Rho de Spearman).

Cuando una muestra es mayor a 50 unidades la prueba a aplicar para conocer la distribución de los datos es la de Kolmogorov-Smirnov, en su defecto, si es menor se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk.

Para este caso específico al ser la muestra un total de 385 sujetos se procederá a aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el programa SPSS.

Tabla 26.
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Dimensión: Carga de Trabajo	0.177	385	0.000
Dimensión: Autorrealización en el trabajo	0.163	385	0.000
Dimensión: Autoexigencia	0.220	385	0.000
Dimensión: Disponibilidad de tiempo	0.260	385	0.000
Variable: Estrés Laboral	0.124	385	0.000
Variable: Trabajo Remoto	0.095	385	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

Teniendo en cuenta que, si el nivel de significancia (p-valor) es menor a 0,05 la variable no tiene distribución normal, y si es mayor si poseerá una distribución normal.

Como se puede observar en la tabla 26 en la prueba de Kolmogorov-Smirnov al ser sig. menor a 0.05 en todos los casos se puede afirmar que la distribución de las variables es no normal.

Esto conlleva a aplicar pruebas de correlación no paramétricas como la de Rho de Spearman, bajo la escala de interpretación de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) que se muestra en la tabla 27.

Tabla 27.
Interpretación de correlación de Spearman

<i>Rango</i>	<i>Relación</i>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basado de Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Para conocer si la hipótesis general es aceptada o rechazada se plantea la hipótesis nula:

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

Para hacer la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de Rho de Spearman con ayuda el programa SPSS el cual arrojó los siguientes resultados.

Tabla 28.

Prueba de correlación entre el estrés laboral y el trabajo remoto

Variables		Estrés Laboral	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,416**
		N	385
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,416**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	385

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

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

La tabla 28 muestra que existe una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021. Esto porque se obtuvo un valor de Sig. menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,416 lo cual indica una correlación positiva media. Por lo cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica

Correlación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021

Para determinar la correlación entre estos dos elementos se utilizó la prueba de Rho de Spearman con ayuda el programa SPSS el cual arrojó los siguientes resultados.

Tabla 29.
Prueba de correlación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto

Variables		Carga de trabajo	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Carga de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,256**
		N	0.000
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	385
		Sig. (bilateral)	,256**
		N	385

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

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

La tabla 29 muestra que si existe una relación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

Esto porque se obtuvo un valor de Sig. menor a 0,05 y un coeficiente de 0,256 lo cual indica una correlación positiva media.

Correlación entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021

Para determinar la correlación entre estos dos elementos se utilizó la prueba de Rho de Spearman con ayuda el programa SPSS el cual arrojó los siguientes resultados.

Tabla 30.

Prueba de correlación entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto

Variables		Autorrealización en el trabajo	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Autorrealización en el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,314**
		N	385
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,314**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	385

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

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

La tabla 30 muestra que existe una relación positiva entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

Esto porque se obtuvo un valor de Sig. menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,314 lo cual indica una correlación positiva media

Correlación entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021

Para determinar la correlación entre estos dos elementos se utilizó la prueba de Rho de Spearman con ayuda el programa SPSS el cual arrojó los siguientes resultados.

Tabla 31.
Prueba de correlación entre la Autoexigencia en el trabajo y el trabajo remoto

Variables		Autoexigencia	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Autoexigencia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,275**
		N	385
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,275**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	385

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

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

La tabla 31 muestra que existe una relación positiva entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

Esto porque se obtuvo un valor de Sig. menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,275 lo cual indica una correlación positiva media.

Correlación entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021

Para determinar la correlación entre estos dos elementos se utilizó la prueba de Rho de Spearman con ayuda el programa SPSS el cual arrojó los siguientes resultados.

Tabla 32.

Prueba de correlación entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto

Variables		Disponibilidad de tiempo	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Disponibilidad de tiempo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,416**
		N	385
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,416**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	385

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

Fuente: Elaborada según los datos recolectados en campo 2021.

La tabla 32 muestra que existe una relación positiva entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

Esto porque se obtuvo un valor de Sig. menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,461 lo cual indica una correlación positiva media.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Discusión de los resultados

En primer lugar, es importante destacar que el alfa de Cronbach obtenido fue de 0,839 el cual es considerado aceptable ya que se acerca a la unidad. Esto asegura que el instrumento es coherente y fiable.

Por otro lado, para la validación del mismo se procedió a someter a juicio de expertos el instrumento para ver si de acuerdo a su experiencia y conocimientos los mismos son válidos. Estos indicaron que el instrumento era aplicable.

Asimismo, al ser la muestra un total de 385 sujetos se procedió a aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el programa SPSS. En la prueba de normalidad al ser sig. menor a 0.05 en todos los casos se pudo afirmar que la distribución de las variables es no normal. Esto conllevó a aplicar pruebas de correlación no paramétricas como la de Rho de Spearman.

En cuanto a las relaciones entre las dimensiones del estrés y el trabajo remoto solo la relacionada a la disponibilidad de tiempo tuvo un efecto significativo en el trabajo remoto, mientras que las restantes obtuvieron un valor de correlación bajo.

Asimismo, para la prueba de hipótesis se acepta la hipótesis alternativa ya que se obtuvo un valor de Sig. menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,416 lo cual indica una correlación positiva y significativa. Es decir que, existe relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.

Esto se puede comparar con Rubiano (2020), donde llega a la conclusión de que no existe correlación entre el teletrabajo y la calidad de vida. De igual manera, se demostró que el teletrabajo afecta la salud y el equilibrio personal de los colaboradores. Esto indica que se pudo demostrar que el estrés laboral afecta la vida y la estabilidad de los trabajadores y que puede ser incrementado por las altas cargas laborales o los horarios no programados.

Cortés et al (2020) indica que se evidenció el surgimiento de tensión en los colaboradores, ya que la demanda del tiempo familiar obstaculiza el desempeño laboral, originando la interrupción de esta dinámica o la extensión de la misma. Por ello es relevante que las empresas adecúen la infraestructura y condiciones para que sus trabajadores ejerzan el trabajo remoto de manera apropiada, así como también fijar y cumplir horarios para que estas personas puedan ejecutar el resto de las tareas que les demanda su día a día.

León (2018) expresa que si existe una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Por lo tanto, se considera que al incrementarse el estrés laboral en los colaboradores se genera mayor cantidad de estrategias para afrontarlo o evitarlo. Sin embargo, de acuerdo al estudio actual esto puede ser contraproducente ya que al aumentar el estrés laboral puede verse afectada el teletrabajo.

Lecca (2020) concluye que las dimensiones de la comunicación, como la dirección de la comunicación, las redes de comunicación, la elección del canal de comunicación y las barreras de comunicación, eran en su mayoría inadecuadas con las siguientes puntuaciones (56,6%, 60,4%, 66,0% y 60,4% respectivamente). Se comprobó que existía una relación significativa ($p < 0,05$) entre la comunicación y el estrés laboral durante el COVID-19.

Acosta y Muñoz (2020) revelaron que el desempeño del equipo era excelente pese al estrés laboral ocasionado por el trabajo remoto, lo cual se asemeja a los hallazgos del presente estudio, por lo tanto, la utilización del trabajo remoto, amerita del desarrollo de un proceso de cambio y adaptación, para lo cual, es necesario la adecuación y capacitación tecnológica de quienes participen en esta labor, además de una apropiada dirección del líder del equipo para la obtención y facilitación de una nueva dinámica de desempeño.

Cedeño y Coello (2020) evidenciaron que el teletrabajo ha generado un cambio y la adaptación a una novedosa modalidad de desempeño. Dicho cambio se ha manifestado en el amplio horario laboral, en el estrés causado a los colaboradores, en el disminuido espacio y

tiempo para compartir con los familiares, así como la limitada interrelación con otras personas, entre otros. Ello coincide con los resultados de este estudio, debido a que muestra la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto donde, pese a que esta sea débil genera consecuencias en los colaboradores.

Usma (2020). Demostró que el estrés laboral se ha manifestado en diversas organizaciones como consecuencia del aislamiento originado por la pandemia provocada por el COVID-19. Aunado a esto, se determinó que la emergencia sanitaria presentada a nivel mundial ha conllevado a una novedosa forma de trabajo que a su vez ha creado una sobrecarga laboral en las personas participantes de este proceso, afectándose así la salud y la productividad de los mismos. Asimismo, se consideró que el estrés laboral afecta a las personas física, mental y emocionalmente, lo que a su vez repercute en la ejecución de sus asignaciones laborales. Estos hallazgos son similares a los obtenidos en este estudio, ya que se muestra que el estrés laboral producido por la sobrecarga de trabajo al asumirse una nueva modalidad de desempeño, como lo es el trabajo remoto, repercute en la salud y productividad de los trabajadores, por lo tanto, la sobrecarga de trabajo es contraproducente.

Rojas (2021). Este estudio ha constatado que la gestión del trabajo a distancia tiene una correlación positiva y moderada con el rendimiento laboral a un nivel del 65%. Del mismo modo, existe una baja correlación positiva en cuanto al espacio físico con el rendimiento laboral, al nivel del 29%. Igualmente, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tiene una correlación positiva y moderada con el rendimiento laboral a un nivel del 53%, y el cambio organizativo también tiene una correlación positiva y moderada con el rendimiento laboral a un nivel del 52%. Por ello, se sugiere mantener la modalidad de trabajo a distancia desde el domicilio para aquellas actividades que lo requieran. Sin embargo, de acuerdo con este estudio el trabajo remoto puede afectar a los colaboradores, sino se maneja de manera adecuada.

Carrillo (2020). En relación con los hallazgos de la aplicación de las encuestas, quedó claro que había madres que mostraban síntomas de estrés porque no podían afrontar adecuadamente el desarrollo de todas las tareas que tenían que hacer en el hogar y porque tenían que trabajar a distancia para recibir el apoyo económico de sus familias. Se llegó a la conclusión de que la aplicación del proyecto fue positiva porque es una herramienta que facilita la planificación de las próximas actividades y, por lo tanto, ayuda a reducir el estrés entre las madres y los niños. En relación con el presente estudio coincide, ya que el estrés laboral podría disminuirse con la implementación de herramientas de planificación de tareas, ya que estas contribuyen a un mejor desempeño y organización de los deberes.

Chávez (2020). Entre los resultados más relevantes se obtuvo que, gran parte de las personas que asumen la práctica del teletrabajo usan un computador con conexión a internet, donde el 73% tiene disponible el equipo, a su vez utilizan como complemento el teléfono inteligente, en este caso el 100% de las personas cuenta con un teléfono inteligente, el cual es manipulado para revisar su correo, señalando el 69% que esto es suficiente para cumplir con sus actividades. En cuanto a los inconvenientes para la práctica del teletrabajo se hallaron los problemas de conexión y velocidad de acceso a internet, donde el 50% consideró que cuenta con conectividad adecuada. En relación con el presente estudio se tiene que, el disponer de los recursos necesarios para el teletrabajo contribuye al desempeño eficaz del colaborador porque podría disminuir el tiempo de trabajo, lo que repercutiría en minimizar el estrés laboral.

Parián (2020). Demostró que había una pequeña relación negativa de -0,123 entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesores. Además, comprobó que el estrés laboral no tenía ningún efecto sobre el rendimiento de los profesores. Asimismo, se asumió que el trabajo a distancia no tenía ningún efecto sobre el rendimiento del profesor y no le causaba mucho estrés laboral durante el encarcelamiento social. En comparación con este estudio se

diferencia, debido a que se evidencia una correlación significativa débil entre las variables analizadas.

López (2019). Encontró que existe una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Asimismo, se observó una correlación negativa para el estrés laboral y el componente intrapersonal de la inteligencia emocional; además, hubo una diferencia significativa en la variable de estrés laboral por género, mostrando el género femenino una mayor carga de estrés laboral. Por lo tanto, hay que prestar más atención a las habilidades socioemocionales y al estrés laboral en las organizaciones y tomar medidas para minimizar esta situación. Este estudio corrobora que el estrés laboral afecta a los trabajadores, al igual que se mostró en este trabajo.

Ponce y Ramos (2020). Los resultados relativos al estrés laboral mostraron que el 60,0% de los empleados de METACVIM mostraron un nivel bajo de estrés y el 40% un nivel medio de estrés laboral. En cuanto al rendimiento general, el 84,3% de los empleados de la organización rindió de forma regular, mientras que el 8,6% rindió bien y el 7,1% rindió mal. Mediante la prueba de chi-cuadrado ($X^2=20,13$). Se comprobó que el estrés y el rendimiento laboral tienen una relación estadísticamente significativa ($P<0,05$). En comparación con el presente estudio coincide en que el estrés laboral es negativo para los colaboradores y para su desempeño.

Chacón y Ramos (2020). Concluyeron que, las implicancias laborales en la ejecución de esta forma de trabajo son negativas, debido a que la organización incumple con las exigencias de este novedoso modo de laborar. Es decir, se amerita de la formación elemental en teletrabajo para poder implementarlo y dar cumplimiento a las asignaciones de forma autónoma, además se debe asumir el compromiso de la capacitación continua con la finalidad de optimizar el trabajo de quienes intervienen en esta nueva modalidad. De igual manera, es necesario que se cumpla con los siguientes aspectos laborales, tales como;

jornada laboral, beneficios laborales, remuneración acorde, entre otros. No obstante, estos aspectos se vieron afectados de forma negativa, evidenciándose así la incapacidad de la organización para efectuar este tipo de trabajo como consecuencia de la pandemia generada por el COVID 19. Estos hallazgos evidencian de forma similar al presente estudio que la práctica del teletrabajo puede conllevar a la sobrecarga de trabajo por incumplimiento de la jornada establecida, dando paso de esta manera al exceso de trabajo que puede conllevar a afectaciones de la salud, entre otros aspectos relevantes.

Moirano et al. (2021) evidenciaron que los encuestados se autoperciben adaptados a costa de mayor desgaste, presentan afectaciones psíquicas y físicas, así como también un alto nivel de agotamiento mental. Ello se compara con los hallazgos de este estudio, debido a que el teletrabajo puede ocasionar estrés laboral y afectar la salud de los trabajadores.

Céspedes et al. (2021) Demostraron que el teletrabajo origina en los trabajadores sintomatología de estrés, como tensión y/o ansiedad, sin embargo, muestran una actitud positiva ante este cambio en la modalidad laboral, viviendo el día a día y ayudando a los demás. En relación con este estudio los hallazgos se consideran similares, debido a las consecuencias que origina el trabajo remoto en los colaboradores.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se pudo determinar que la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, es positiva y significativa por lo cual se puede indicar que, aunque posee un efecto, este no es fuerte debido a su valor de correlación.

SEGUNDO: La relación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado fue positivo, pero se observa un valor medio de correlación, por lo que se puede afirmar que el tema de volumen de actividad, así como realizar labores fuera del horario normal de trabajo afectan a los millennials.

TERCERO: Para la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva media, lo cual se puede concluir que la planificación, el comunicarse con los compañeros de trabajo puede llevar al millennials a tener estrés si no se cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar sus labores.

CUARTO: En la relación entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, se encontró una correlación positiva media, lo cual nos indica que las dificultades de trabajo, así como la calidad exigida en el trabajo por parte del empleador puede llegar a general estrés laboral si el empleado se exige o sobre esfuerza al querer alcanzar un estándar en su trabajo.

QUINTO: En referencia a la relación entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, se obtuvo una correlación positiva media. Como es de esperarse, el trabajo remoto se ve beneficiado del tiempo invertido, especialmente al no tener que incluir el traslado del personal hacia un sitio de trabajo específico.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a las empresas del sector privado de Arequipa aplicar programas y medidas que ayuden a minimizar el estrés laboral del colaborador, con el fin de que se logre aumentar el rendimiento en el desempeño del trabajo remoto.

SEGUNDO: Asimismo, se les recomienda supervisar y controlar las cargas de trabajo asignadas a sus colaboradores, al igual que el cumplimiento de los horarios diarios establecidos, con el propósito de disminuir los niveles de estrés en las personas.

TERCERO: Se recomienda a futuros investigadores analizar el efecto del estrés laboral en el desempeño del trabajador que se encuentra en casa laborando, para de esa forma detectar los factores que deben ser mejorados.

CUARTO: Se recomienda a futuros investigadores analizar diferentes tipos de empresas que se dediquen a rubros como la telefonía, administración, ingeniería y otros. Esto, con el objeto de evaluar si el estrés y el teletrabajo se comportan de la misma manera en distintos rubros.

QUINTA: Se recomienda a los futuros investigadores analizar diferentes empresas o instituciones gubernamentales en la región de Arequipa para ver si hay una adecuada implementación del trabajo, así como también analizar si la implementación del trabajo remoto fue más beneficioso para los hombres o las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A., & Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia COVID-19. [Tesis de maestría]*. Colombia: Universidad EAN Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33096>
- Almonacid, V. (2020). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*,(352), 123-130. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548253&lang=es&site=eds-live>
- Alvarez, R., & Valeriano, M. (2019). *Percepciones laborales y el compromiso de los trabajadores de la generación millennials de la empresa Repuestos Ccori Motor's E.I.R.L [Tesis de pregrado]*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú .
- Bachrach, E. (2014). *Ágil Mente: Aprende cómo funciona tu cerebro para potenciar tu creatividad y vivir mejor*. Buenos Aires:Sudamericana.
- Begazo, J., & Fernández, W. (2015). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión en el Tercer Milenio*, 18(36), 9–15. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v18i36.11699>
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Ideas propias.
- Calla, G. (2019). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa sb group s.a.c. de arequipa en el primer semestre del año 2019.
- Cannon, W. (1929). Organization for physiological homeostasis. *Physiological Reviews*, 399-431. Obtenido de <http://physrev.physiology.org/content/9/3/399.full.pdf>
- Cardona, M. (2003). Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. *Lan Harremanak*, , 151-173.
- Cardozo, N., & Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 1(32), 1-32. Obtenido de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>

- Carrasco, D. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú.
- Carrillo, M. (2020). *Diseño de home planner para disminuir el desarrollo de estrés crónico por la falta de organización entre el trabajo remoto y la educación de los hijos en madres solteras de 35 a 50 años*. Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10821>
- Cedeño, D., & Coello, C. (2020). *El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas*. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15670/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-143.pdf>
- Céspedes, C., Molina, V., Rebolledo, C., Luengo, C., & Madero, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de Covid-19. *Ciencia y Enfermería*. doi:<https://dx.doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>
- Chacón, J., & Ramos, N. (2020). *Implicancias de la implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 en la empresa IMCO SERVICIOS S.A.C*. Tesis de pregrado. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en Arequipa,. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11813>
- Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social*. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020". Tesis de pregrado. Iquitos, Perú.: Universidad Privada de la Selva Peruana. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>
- Congreso del Perú Ley N° 30036 . (2013). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-larepublica/normaslegales/292283-30036>
- 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. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de COVID-19 y su impacto en el trabajador* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Javeriana,

- Bogotá, Colombia. Obtenido de
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica]. (2020). *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo del 2020*. Obtenido de
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- FEMCVT (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). (2014). *Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Obtenido de Dublín-Irlanda: FEMCVT/Oficina de publicaciones.:
<http://www.eurofound.europa.eu>
- Gabel, R., Peralta, V. P., & Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- Griffiths, A. S., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. . Obtenido de
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Hernández, L., Romero, M., González, J., & Rodríguez, M. (1997). *Dimensiones de estrés laboral: relaciones con psicopatología, reactividad al estrés y algunas variables orgánicas*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Ed.). México: Mc Graw Hill. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Obtenido de Sistema de consulta de Base de Datos: <https://censos2017.inei.gob.pe/redatam/>
- Ipsos . (2016). *Generaciones en el Perú 2016*. Obtenido de
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-03/Generaciones%202016.pdf>
- Lecca, J. (2020). *COVID-19: Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoyo*. Tesis de maestría. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46885>

- León, J. (2018). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en los Millenials en Empresas de Telefonía Móvil privada. Tesis de pregrado*. Universidad Fundación UADE en Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/7931/MORENO%20LEON-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Leyva, A. (2020). *La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social [Tesis de pregrado]*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú .
- López, M. (2019). *Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de Lima” Tesis de pregrado*. Lima, Perú: Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/8030>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo-. (septiembre de 2021). *Informe mensual del empleo formal privado n°40*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2613176-peru-y-como-vamos-n-40>
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (2016). *Resolución Directoral General N° 98-2016/MTPE/2/14*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2016-09-30_98-2016-MTPE-2-14_5030.pdf
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo.. (Setiembre de 2021). *Observatorio de la formalizacion laboral*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2599917/04.%20Arequipa.pdf>
- MINTRA. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- MINTRA. (2015). *Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo constituida por resolución suprema N°422-2013-PCM: Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su pre*. Obtenido de

<http://studylib.es/doc/675653/informe-t%C3%A9cnico-que-contiene-propuestas-de-laspol%C3%ADticas-...>

- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72 a 102. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8009631>
- Murray R. , S., & Larry J., S. (2009). *Estadística*. Mexixo: Mc Graw-Hill.
- OIT. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Ira. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo,. Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo” Ginebra. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS. (2020). *Enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial. Buenos Aires, Argentina.
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Argentina unida*(1), 1-24. Obtenido de <https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020%281%2930.pdf>
- Pachari, L., Pacori, B., & Quispe, N. (2020). *Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 [Tesis de pregrado]*. Universidad Peruana Union, Lima, Perú.
- Parián, J. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020”*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51029>

- Penagos, T., & Rubio, E. (2015). *Millenials y millennials peruanos*. Obtenido de <http://ronald.com.pe/wp/wp-content/uploads/Junio-2015-Millennials-y-Millennials-peruanos-Realidad-expectativas....pdf>
- Pérez, J. (2017). *Tratar el estrés con PNL*. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=kpRuDwAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Ponce, P., & Ramos, G. (2020). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa METAQUIM, Arequipa 2018. Tesis de pregrado*. Universidad Católica San Pablo en Arequipa. Obtenido de http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/16388/1/PONCE_CASAPIA_PAT_I NF.pdf
- Porto, P. (2015). *Salud laboral en teleoperadores: un enfoque en el estrés, el síndrome de burnout, la resiliencia y el engagement*. Obtenido de Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores*. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche;jsessionid=42CF7A01E75140DC5554C043F081D78D?sequence=1>
- Roca, M. (2017). *Carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida profesional en funcionarios de una entidad financiera de Lima*. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3268>
- Rodríguez, E. (2020). *La autoexigencia y la necesidad de control*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-autoexigencia-y-la-necesidad-de-control>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. Tesis de maestría. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Romero, G., & Castro, Y. (2021). *Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia - Villavicencio [Tesis de pregrado]*. Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio, Colombia .

- Rubiano, G., & García, A. (2020). *El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá. [Tesis de maestría]*. Colombia: Universidad EAN Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/10217>
- Rueda, J., Galán, E., & Rubio, A. (2015). Historia de los medios de comunicación. *Revista de interculturalidad, comunicación y estudios europeos*(9). Obtenido de <https://roderic.uv.es/handle/10550/57306>
- Rugel, L., & Romero, R. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Ruiz, I. y. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. Lima, Perú.
- Salcedo, N. (2017). *Jornada laboral y estrés del personal de salud en atención de pacientes hospitalizados con tuberculosis extremadamente resistente en hospital público, Lima*.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworth.
- Torres, A., & Sanchez, T. (2019). *Manual de Teletrabajo -OEFA. Lima: Formato Digital*.
- Usma, Y. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento. [Tesis de pregrado]*. Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Zaragoza: UNE.

ANEXOS

Anexo 1. Glosario de términos

- a. **Autoexigencia:** Es la necesidad del individuo de alcanzar niveles de perfección en la ejecución de sus tareas, lo cual es alejado de la realidad, motivo por el cual el individuo puede ver afectada su salud mental y física (Rodríguez, 2020).
- b. **Autorrealización:** Consiste en la necesidad de enfocarse en el desarrollo de sí mismo, con el fin de que emerja el mayor potencial de la persona (Maslow, 1943, como se citó en Calla, 2019).
- c. **Carga laboral:** Es el acumulado de exigencias psicofísicas a las que se ve subordinado el trabajador a lo largo de su jornada laboral (Rivera, 2017).
- d. **Covid-19:** Se considera una enfermedad infecciosa originada por el coronavirus (OMS, 2020).
- e. **Estrés laboral:** Desequilibrio corporal que se manifiesta cuando se dan recurrentes situaciones cargadas de presión y requerimientos organizacionales a los cuales el trabajador no puede responder repercutiendo en su salud física y psicológica (Griffiths et al., 2004, como se citó en Romero y Castro, 2021).
- f. **Estrés:** Conocido como una reacción física y emocional que surge ante una amenaza o un daño creado por un desequilibrio entre los requerimientos observados y los recursos necesarios, así como también las capacidades que un individuo considera tener para lograr dar cumplimiento a lo que se le exige (OIT, 2016).
- g. **Millennials:** Generación que nació entre los años 1980 y 2000, son considerados como la más cuantiosa, además de ser nativos digitales (Penagos y Rubio, 2015).
- h. **Teletrabajo:** Consiste en la realización de tareas o asignaciones sin contar de forma presencial con el colaborador en la organización con la cual se tiene una relación profesional (Torres y Sánchez, 2019).
- i. **Tiempo:** Recurso valioso y necesario para la planificación y realización de tareas (Hernández et al., 1997, como se citó en Rubiano y García, 2020).
- j. **Trabajo remoto:** se atribuye al tipo de trabajo que se ejecuta fuera de las instalaciones de una empresa y busca brindar cambios dentro del mercado laboral a partir del uso de las TIC para facilitar las vías de comunicación y el desempeño de las funciones de cada trabajador sin poner en riesgo la productividad de las empresas (Cardozo y Bulcourf, 2020).

Anexo 2. Matriz de consistencia

DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, AREQUIPA, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
PG. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?	OG. Determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021	HG- Existe relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021	<p>Variable I</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo - Autorrealización en el trabajo - Autoexigencia (calidad) - Disponibilidad de tiempo 	<p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de la investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas		
PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?	OE1 Determinar la relación entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021	HE1- Existe una relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.		
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?	OE2 Determinar la relación entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021	HE2- Existe una relación positiva y significativa entre la autorrealización en el trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.	<p>Variable II</p> <p>Trabajo Remoto</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligaciones del empleador y trabajador - Equipos y medios - Canales de comunicación 	<p>Nivel de la investigación</p> <p>Descriptivo</p>
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?	OE3 Determinar la relación entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021	HE3-. Existe una relación positiva y significativa entre la autoexigencia y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.		
PE4 ¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021?	OE4 Determinar la relación entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021	HE4- Existe una relación positiva y significativa entre la disponibilidad de tiempo y el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en millennials de empresas del sector privado, Arequipa, 2021.		

Anexo 3. Resultados de la validación del instrumento

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EVALUADOR: Dr. Giovanni Esteban Peláez Revilla

FECHA: 15 de Julio del 2021

INSTRUMENTO: DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, AREQUIPA, 2021.

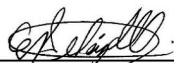
CONTENIDO		EVALUACIÓN					SUGERENCIAS
ÍTEM	CRITERIOS GENERALES	0-20%	20-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
		Esta observado			Requiere reajustes	Apto	
¿Realiza usted actividades laborales fuera del horario estipulado de su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Estima que el volumen de actividades asignadas a usted en su jornada laboral es el adecuado?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Desarrolla usted su creatividad durante su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia interactúa usted con su equipo de trabajo?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Planifica usted las actividades pendientes con anterioridad?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Sus superiores le exigen calidad en sus actividades?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Percibe dificultad al realizar sus actividades laborales?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Dispone usted del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	

¿Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Cada cuánto tiempo usted utiliza las redes sociales en su trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	

EL QUE SE SUSCRIBE, Dr. **GIOVANNI ESTEBAN PELÁEZ REVILLA**, IDENTIFICADO CON DNI **29228888**, CERTIFICO QUE REALICE EL JUICIO DEL EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LOS INVESTIGADORES.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) APLICABLE
 () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR
 () NO APLICABLE



FIRMA
 DNI: 29228888

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EVALUADOR: Lic. Renato Martínez Málaga

FECHA: 20 de Julio del 2021

INSTRUMENTO: DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, AREQUIPA, 2021.

CONTENIDO		EVALUACIÓN					SUGERENCIAS
ÍTEM	CRITERIOS GENERALES	0-20%	20-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
		Esta observado			Requiere reajustes	Apto	
¿Realiza usted actividades laborales fuera del horario estipulado de su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Estima que el volumen de actividades asignadas a usted en su jornada laboral es el adecuado?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Desarrolla usted su creatividad durante su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia interactúa usted con su equipo de trabajo?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Planifica usted las actividades pendientes con anterioridad?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Sus superiores le exigen calidad en sus actividades?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Percibe dificultad al realizar sus actividades laborales?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Dispone usted del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	

¿Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Cada cuánto tiempo usted utiliza las redes sociales en su trabajo remoto?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	

EL QUE SE SUSCRIBE, **Lic. RENATO MARTÍNEZ MÁLAGA**, IDENTIFICADO CON DNI **29605707**, CERTIFICO QUE REALICE EL JUICIO DEL EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LOS INVESTIGADORES.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (**X**) APLICABLE
 () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR
 () NO APLICABLE



FIRMA
DNI: 29605707

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EVALUADOR: Dr. Jerdie Salomon Valcarcel Vera

FECHA: 20 de julio del 2021

INSTRUMENTO: DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, AREQUIPA, 2021.

CONTENIDO		EVALUACIÓN					SUGERENCIAS
ÍTEM	CRITERIOS GENERALES	0-20%	20-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
		Esta observado			Requiere reajustes	Apto	
¿Realiza usted actividades laborales fuera del horario estipulado de su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Estima que el volumen de actividades asignadas a usted en su jornada laboral es el adecuado?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Desarrolla usted su creatividad durante su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Con qué frecuencia interactúa usted con su equipo de trabajo?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Planifica usted las actividades pendientes con anterioridad?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Sus superiores le exigen calidad en sus actividades?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Percibe dificultad al realizar sus actividades laborales?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Dispone usted del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
¿Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral?	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	

¿Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Con qué frecuencia dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Cada cuánto tiempo usted utiliza las redes sociales en su trabajo remoto?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Con qué frecuencia utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X
¿Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota?	Pertinencia					X
	Claridad Conceptual					X
	Redacción y Terminología					X

EL QUE SE SUSCRIBE, **Dr. JERDIE SALOMON VALCARCEL VERA**, IDENTIFICADO CON DNI **29436294**, CERTIFICO QUE REALICE EL JUICIO DEL EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LOS INVESTIGADORES.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) APLICABLE
 () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR
 () NO APLICABLE


 FÍRMA
 DNI: 29436294

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO

Estimados, el objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia del covid-19 en millennials de empresas del sector privado en Arequipa

DATOS ESPECÍFICOS

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Casi siempre
4	Siempre

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

ÍTEMS		Escala Likert			
		N	CN	CS	S
		1	2	3	4
Variable I: Estrés laboral					
<i>Carga de trabajo</i>					
1	¿Realiza usted actividades laborales fuera del horario estipulado de su jornada laboral?				
2	¿Estima que el volumen de actividades asignadas a usted en su jornada laboral es el adecuado?				
<i>Autorrealización en el trabajo</i>					
3	¿Desarrolla usted su creatividad durante su jornada laboral?				
4	¿Con qué frecuencia interactúa usted con su equipo de trabajo?				
5	¿Planifica usted las actividades pendientes con anterioridad?				
<i>Autoexigencia (calidad)</i>					
6	¿Sus superiores le exigen calidad en sus actividades?				
7	¿Percibe dificultad al realizar sus actividades laborales?				
<i>Disponibilidad de tiempo</i>					
8	¿Dispone usted del tiempo necesario para realizar sus actividades laborales?				

Variable II: Trabajo Remoto				
<i>Obligaciones del empleador y trabajador</i>				
9	¿Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su jornada laboral?			
10	¿Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?			
11	¿Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral?			
12	¿Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto?			
13	¿Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto?			
14	¿Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto?			
15	¿Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión?			
<i>Equipos y medios</i>				
16	¿Con qué frecuencia dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto?			
17	¿Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota?			
<i>Canales de comunicación</i>				
18	¿Cada cuánto tiempo usted utiliza las redes sociales en su trabajo remoto?			
19	¿Con qué frecuencia utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores?			
20	¿Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota?			

Anexo 6. Datos procesados en SPSS

	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19
1	4	2	3	4	3	4	2	3	2	1	2	4	2	2	4	4	4	2	3
2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2
5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
6	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
8	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1
9	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3
10	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	2	3	4	4	4	4	2	4	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3
12	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3
13	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	1
14	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	1	4	4	3	4	4	3	3
17	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3
19	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4
20	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2	4
21	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
22	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2
23	4	1	1	4	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	1	4	3	4	4
24	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	3	2	1
25	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26	1	4	2	2	2	3	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4
27	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2
28	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	4	3	4	2
29	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2
30	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	1	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	1	4	4	2	2
34	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
35	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2
36	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2
37	3	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2
38	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4
39	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
40	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	3	3
41	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2
42	4	1	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4

43	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	
44	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	1	4	1	2	3	4	3	2	1
45	3	4	3	2	1	3	4	2	4	3	1	2	1	4	3	4	2	1	4
46	4	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	4	3	3	1	4	4	4	2
47	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4
48	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	3
49	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4
51	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4
52	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3
53	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2
54	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3
55	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3
56	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
57	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
58	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	2
59	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	1	3	3	2	4	4	4	3
62	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2
63	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
64	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4
65	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	3
66	2	1	4	4	3	3	1	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3
67	3	2	3	1	3	1	1	4	3	3	3	4	2	1	4	2	3	2	1
68	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
69	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3
70	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2
73	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	4	2	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	4	1
75	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
76	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3
78	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3
79	4	2	2	1	3	4	3	3	3	4	1	2	1	1	1	4	2	2	2
80	3	3	1	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
81	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	3	4	4
82	4	1	3	4	4	4	3	2	4	1	1	2	3	4	2	4	3	4	4
83	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3
84	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2
85	4	1	4	4	3	4	4	2	3	1	1	3	2	3	2	4	3	2	3
86	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
87	2	4	2	4	4	4	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3

88	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	
89	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4
90	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
91	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
92	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
93	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4
94	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2
95	2	2	4	4	4	3	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
96	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
97	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
98	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4
99	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	1	1	3	4	4	3	4
100	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3
101	4	3	4	4	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	3	4	3	4	3
102	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3
103	1	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
104	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	2	2	4	2	3	3
105	3	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2
106	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	1	4	1	4	3	3	4
107	3	3	3	4	1	4	4	2	4	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3
108	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4
109	4	1	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
110	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	2	4
111	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2
112	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
113	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3
114	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
115	3	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
116	3	2	1	3	3	4	2	4	3	2	4	1	4	3	4	3	2	4	4
117	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
118	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4
119	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
120	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3
121	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4
122	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
123	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
124	4	3	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
125	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4
126	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3
127	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4
128	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4
129	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
130	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
131	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2
132	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3

133	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4
134	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
135	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
136	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	4
137	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4
138	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
140	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
141	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3
142	4	1	3	4	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
143	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4
144	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2
145	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3
146	4	2	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	4
147	3	2	2	3	4	4	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4
148	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
149	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
150	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
151	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	1	1	1	4	4	4	3
152	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2
153	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
154	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
155	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
157	4	4	4	4	1	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4
158	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
159	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4
160	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
161	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
162	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	1	4	4	3	2	4	3	2	3
163	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3
164	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	2	4	3	1	2	1	2	2
165	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
166	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3
167	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4
168	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4
169	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3
170	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	1	4	3	4	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	1
172	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	1	3	3	3	4	4	1	4	1	4	3	4	4	3	1	3	3	1	3
175	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4
176	1	2	3	1	3	1	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
177	2	2	3	2	2	4	2	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	3	4

178	1	3	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	4	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	1	2	1	4	4	4	4
180	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2
181	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
183	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
184	1	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
185	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
186	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
187	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
188	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2
190	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
191	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
192	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3
193	2	3	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3	4	3	2	4	4	2	2
194	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2
195	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3
196	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3
197	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4
198	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
199	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
200	3	2	3	1	3	1	1	4	3	3	3	4	2	1	4	2	3	2	1
201	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
202	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
203	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
204	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4
205	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
206	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
207	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3
208	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3
209	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	2	4	3	1	2	1	2	2
210	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
211	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
212	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
213	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
214	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
215	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	1	4	4	3	2	4	3	2	3
216	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
217	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4
218	4	3	4	4	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	3	4	3	4	3
219	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3
220	1	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
221	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	2	2	4	2	3	3
222	3	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2

223	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	1	4	1	4	3	3	4
224	3	3	3	4	1	4	4	2	4	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3
225	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
226	2	3	1	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	1	4	4	2	2
227	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4
228	4	1	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4
229	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
230	3	4	3	2	1	3	4	2	4	3	1	2	1	4	3	4	2	1	4
231	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4
232	2	1	4	4	3	3	1	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3
233	3	2	3	1	3	1	1	4	3	3	3	4	2	1	4	2	3	2	1
234	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
235	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3
236	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
237	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
238	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2
239	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
240	2	2	4	2	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	4	1
241	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
242	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
243	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
244	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
245	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
246	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4
247	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2
248	2	2	4	4	4	3	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
249	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
250	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
251	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4
252	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	1	1	3	4	4	3	4
253	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
254	4	3	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
255	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4
256	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3
257	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4
258	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4
259	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
260	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
261	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4
262	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
263	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3
264	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4
265	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
266	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
267	4	3	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4

268	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4
269	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3
270	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4
271	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4
272	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
273	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
274	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2
275	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3
276	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4
277	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
278	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
279	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	4
280	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4
281	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
282	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
283	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
284	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3
285	4	1	3	4	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
286	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4
287	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2
288	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3
289	4	2	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	4
290	3	2	2	3	4	4	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4
291	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
292	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
293	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
294	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	1	1	1	4	4	4	3
295	4	1	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4
296	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
297	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	1	4	1	2	3	4	3	2	1
298	3	4	3	2	1	3	4	2	4	3	1	2	1	4	3	4	2	1	4
299	4	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	4	3	3	1	4	4	4	2
300	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4
301	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	3
302	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
303	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4
304	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4
305	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
306	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	4
307	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4
308	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
309	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
310	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
311	3	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3
312	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4

313	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2
314	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3
315	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3
316	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4
317	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
318	2	3	1	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	1	4	4	2	2
319	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4
320	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
321	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
322	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4
323	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
324	4	2	3	4	3	4	2	3	2	1	2	4	2	2	4	4	4	2	3
325	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3
326	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
327	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2
328	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
329	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
330	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
331	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1
332	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3
333	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
334	2	3	4	4	4	4	2	4	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3
335	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3
336	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	1
337	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
338	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
339	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	1	4	4	3	4	4	3	3
340	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
341	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3
342	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4
343	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2	4
344	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
345	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	3	3
346	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2
347	4	1	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4
348	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
349	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	1	4	1	2	3	4	3	2	1
350	3	4	3	2	1	3	4	2	4	3	1	2	1	4	3	4	2	1	4
351	4	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	4	3	3	1	4	4	4	2
352	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4
353	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	3
354	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
355	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1
356	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
357	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	1	4	1	4	3	3	4

358	3	3	3	4	1	4	4	2	4	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3
359	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4
360	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4
361	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
362	4	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	1	2	1	4	4	4	4
363	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
364	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
365	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
366	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4
367	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2
368	2	2	4	4	4	3	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
369	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
370	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
371	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4
372	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	1	1	3	4	4	3	4
373	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3
374	4	3	4	4	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	3	4	3	4	3
375	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3
376	1	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
377	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4
378	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
379	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
380	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	4
381	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2
382	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
383	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
384	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3
385	2	3	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3	4	3	2	4	4	2	2