



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**CARGA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO REMOTO EN MUJERES
CON HIJOS(AS) ESCOLARES EN UNA ENTIDAD ESTATAL, 2021**

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar al grado académico de Maestra en Administración y Gerencia
Social

Autora:

Rivera Valderrama, Sonia

Asesor:

Rojas Elera, Juan Julio

(ORCID: 0000-0003-4077-6439)

Jurado:

Zapata Coba, Dory

Benites Medina, Amanda Marcela

Coronel Cáceres, José Carlos

Lima - Perú

2023



Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_RIVERA_VALDERRAMA_SONIA_MAESTRÍA_2023.docx](#)

Fecha del Análisis:

21/03/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

11 %

Título:

“CARGA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO REMOTO EN MUJERES CON HIJOS(AS) ESCOLARES EN UNA ENTIDAD ESTATAL, 2021”

Enlace:

<https://secure.arkund.com/view/154377364-707387-464361#/>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**CARGA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO REMOTO EN MUJERES
CON HIJOS(AS) ESCOLARES EN UNA ENTIDAD ESTATAL, 2021**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar al Grado Académico de
Maestra en Administración y Gerencia Social

Autora:

Rivera Valderrama, Sonia

Asesor:

Dr. Rojas Elera, Juan Julio
ORCID: [0000-0003-4077-6439](https://orcid.org/0000-0003-4077-6439)

Jurado:

Dra. Zapata Coba, Dory
Mg. Benites Medina, Amanda Marcela
Mg. Coronel Cáceres, José Carlos

Lima – Perú

2023

Índice de contenido

Índice de tablas	iv
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Descripción del problema	10
1.3. Formulación del problema	11
1.4. Antecedentes	11
1.5. Justificación de la investigación	15
1.5.1. Justificación teórica.....	15
1.5.2. Justificación práctica	15
1.5.3. Justificación social	16
1.5.4. Justificación metodológica.....	16
1.6. Limitaciones de la investigación.....	16
1.7. Objetivos de la investigación	17
1.8. Hipótesis	17
II. Marco teórico	18
2.1. Carga laboral.....	18
2.1.1. Tipos de carga laboral	18
2.1.2. Carga mental laboral	18
2.1.3. Carga física laboral.....	19
2.1.4. Carga emocional laboral.....	20
2.2. Trabajo remoto.....	20

2.2.1.	Involucramiento de los actores del trabajo remoto y sus obligaciones	22
2.2.2.	Nivel de Comunicación durante el trabajo remoto.....	22
2.2.3.	Supervisión de asistencia y trabajo realizado en el trabajo remoto.....	24
2.2.4.	Herramientas e implementos de trabajo para el trabajo remoto.....	25
2.2.5.	Trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares.	26
2.3.	Marco conceptual.....	27
III.	Método	30
3.1.	Tipo de investigación.....	30
3.2.	Población y muestra.....	31
3.3.	Operacionalización de variables	31
3.4.	Instrumentos.....	32
3.5.	Procedimientos.....	37
3.6.	Análisis de datos	37
3.7.	Consideraciones éticas	37
IV.	Resultados	39
4.1.	Análisis descriptivo.....	39
4.2.	Análisis inferencial	43
V.	Discusión de resultados.....	52
VI.	Conclusiones	57
VII.	Recomendaciones	58
VIII.	Referencias	60
IX.	Anexos	67

Índice de tablas

Tabla 1 Tipos de actividades en el trabajo remoto.	21
Tabla 2 Elementos tecnológicos	25
Tabla 3 Operacionalización de variables	32
Tabla 4 Baremo de la variable carga laboral	33
Tabla 5 Baremo de la variable trabajo remoto.....	34
Tabla 6 Ficha del instrumento carga laboral.....	34
Tabla 7 Ficha del instrumento trabajo remoto	35
Tabla 8 Valoración de instrumento carga laboral por expertos	35
Tabla 9 Valoración de instrumento trabajo remoto por expertos	36
Tabla 10 Tabla cruzada entre carga laboral y trabajo remoto.....	39
Tabla 11 Tabla cruzada entre carga mental laboral y trabajo remoto.....	40
Tabla 12 Tabla cruzada entre carga física laboral y trabajo remoto.....	41
Tabla 13 Tabla cruzada entre carga emocional laboral y trabajo remoto.....	42
Tabla 14 Prueba de normalidad de carga laboral y trabajo remoto	43
Tabla 15 Interpretación del nivel de correlación.	45
Tabla 16 Hipótesis general.....	46
Tabla 17 Hipótesis específica 1	47
Tabla 18 Hipótesis específica 2	49
Tabla 19 Hipótesis específica 3	50

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre variables.	30
Figura 2 Fórmula de la muestra	31
Figura 3 Gráfico de dispersión carga laboral.	44
Figura 4 Gráfico de dispersión trabajo remoto.	44
Figura 5 Gráfico de dispersión carga laboral y trabajo remoto.	46
Figura 6 Gráfico de dispersión carga mental y trabajo remoto.....	48
Figura 7 Gráfico de dispersión carga física y trabajo remoto.	49
Figura 8 Gráfico de dispersión carga emocional y trabajo remoto.	51

Resumen

Objetivo: El propósito de este estudio fue determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. **Método:** El tipo de investigación fue básico, nivel descriptivo y correlacional. La población estuvo integrada por 70 y la muestra de 60 individuos, se diseñaron dos instrumentos de 14 ítems cada uno y cinco alternativas de respuesta, la confiabilidad para la variable carga laboral fue de 0,914 y para trabajo remoto 0,806. **Resultados:** Se determinó que existe una incidencia entre la dimensión carga mental y el trabajo remoto con el $p= 0,000$ y $\rho= 0,685$ indicando un nivel considerable; la carga física incide en el trabajo remoto con $p= 0,000$ y $\rho= 0,833$ siendo un nivel moderado y la carga emocional incide en el trabajo remoto con $p= 0,000$ y $\rho= 0,732$ mostrando un nivel moderado o considerable. **Conclusiones:** Existe una incidencia entre la carga laboral y el trabajo remoto debido al $p= 0,000$ y una correlación del Rho de Spearman de 0,830 representando un nivel considerable.

Palabras clave: carga laboral, comunicaciones, emociones, trabajo remoto.

Abstract

Objective: The purpose of this study was to determine the workload and its impact on remote work in women with schoolchildren in a state entity during the health emergency. **Method:** The type of research was basic, descriptive and correlational. The population was made up of 70 and the sample of 60 individuals, two instruments of 14 items each and five response alternatives were designed, the reliability for the workload variable was 0.914 and for remote work 0.806. **Results:** It was determined that there is an incidence between the mental load dimension and remote work with $p = 0.000$ and $\rho = 0.685$ indicating a considerable level; physical load affects remote work with $p = 0.000$ and $\rho = 0.833$ being a moderate level and emotional load affects remote work with $p = 0.000$ and $\rho = 0.732$ showing a moderate or considerable level. **Conclusions:** There is an incidence between workload and remote work due to $p = 0.000$ and a correlation of Spearman's Rho of 0.830, representing a considerable level.

Keywords: workload, communications, emotions, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, la sociedad se ha vuelto muy demandante partiendo de los cambios, las nuevas exigencias, la implementación de las tecnologías. Lo que implica que, surjan diversas alternativas para realizar el trabajo, en forma más rentable simple y con comodidad. Debe mencionarse que, una de esas alternativas es el trabajo a distancia o teletrabajo, el cual brinda la posibilidad a muchas personas que por sus responsabilidades en el hogar o imposibilidad de traslado no puede optar a un trabajo presencial (Gil, 2011).

Dentro del diagnóstico de la situación, se puede mencionar que, en Latinoamérica, se observan algunos países que están asumiendo el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia como una opción viable, se menciona a Colombia, Argentina, Brasil y Costa Rica, en los cuales el sector público ha incrementado su aplicación y también el sector privado (Castro, 2019). Esta realidad se ve acelerada debido a los cambios producidos de forma drástica cuando la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020) emite comunicados para informar a la población con relación a un virus denominado COVID-19 y en cierto tiempo se declara emergencia sanitaria a través de una alerta internacional para enero del mismo año.

En el Perú el Ministerio de Salud (2020) comienza a tomar medidas para evitar el contagio, es decir, la propagación del virus, esta situación obliga al gobierno nacional a tomar medidas que implicaban el distanciamiento social. Es así como las empresas y entidades del Estado, se ven en la obligación de redefinir la forma en que se había venido trabajando. Aun cuando ya existía la Ley N° 30036, implantada desde el año 2013 y relacionada a la orientación de normas del trabajo no presencial, lo que también incluye la figura del trabajo remoto.

En la actualidad debido a la emergencia sanitaria la Guía aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00030-2020-SERVIR-PE, estableciendo las diferentes modalidades

de trabajo de los servidores del estado, se plantea el trabajo presencial, donde es necesario la presencia física de la persona, el trabajo remoto, donde el servidor realiza servicios de subordinación desde su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario. También existe la modalidad mixta, lo que incluye la combinación del trabajo presencial de acuerdo con las necesidades de la entidad.

En este mismo contexto, la Defensoría del Pueblo (2020) enfatiza que, para crear una alternativa ante la pandemia surge la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, incluyendo una guía de aplicación para el desempeño del trabajo remoto, en principio para empresas privadas, pero también puede ser implementada en el sector público. Asimismo, indica la Defensoría del Pueblo que existen evidencias donde señalan que el trabajo remoto afecta especialmente a las mujeres, específicamente aquellas que tienen hijos (as).

Debe mencionarse que, el pronóstico hace referencia a estudios recientes explican que, en la mayoría de los casos las madres realizan el trabajo remoto en horas de la madrugada, produciendo cansancio extremo y sueño afectando de forma significativa su organismo. Incluso puede afectar su sistema inmunológico, por tanto, serían más vulnerables al COVID – 19 y sus complicaciones. Otro aspecto importante es que, son cada día más comunes los casos donde padre y madre comparten las responsabilidades del hogar, sin embargo, se prioriza la labor y el tiempo que el padre dedica al trabajo, donde suele recibir casi siempre mayor remuneración en relación con la madre trabajadora (Defensoría del Pueblo, 2020).

Asimismo, el control de pronósticos implica los cambios que ocurren y pueden aumentar, para Gözde y Erdoğan (2020) uno de los principales problemas del trabajo a distancia o remoto son los espacios de trabajo, debido a que no todos cuentan con equipos como computadoras, acceso a internet. Los gastos de la casa se incrementan debido a que las personas pasan más tiempo en sus hogares, adicionalmente se evidencian los efectos psicológicos que pueden estar originándose. Adicionalmente, los hogares hacinados con niños (as) y jóvenes

pueden ocasionar tensión en el ambiente. El ruido, las discusiones pueden incrementar la dificultad del trabajo en casa.

En este mismo orden de ideas, se menciona que, el control de pronósticos, resaltando la Ley N° 31051 referida a la aplicación de protección para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria, este estudio determinará una nueva necesidad dentro del campo laboral y los derechos de la mujer a la igualdad de oportunidades. Se consideraría un nuevo escenario partiendo de la realidad actual producto de la emergencia sanitaria. Asimismo, las hipótesis de la investigación permitirán la contrastación de resultados, aportando información importante que producirá cambios significativos para las entidades estatales, permitiendo crear mecanismos de flexibilización en el trabajo remoto.

1.2. Descripción del problema

En base a lo referido, este estudio correspondió a un Ministerio, entidad estatal ubicado en la ciudad de Lima, durante la emergencia sanitaria, cuyo nombre se conservó en estricto anonimato a petición de la institución, donde se observó que, la mayoría de las oficinas cumpliendo los decretos, normas y resoluciones producto de la emergencia sanitaria se vieron en la necesidad de implementar el trabajo remoto como una alternativa viable para seguir prestando un buen servicio. Sin embargo, se apreció que no se tomaron en cuenta algunos aspectos significativos como responsabilidades complementarias para el caso de las trabajadoras con hijos en edad escolar ya que, durante la emergencia sanitaria, los menores desarrollaron clases virtuales haciendo uso de las tecnologías, requiriendo apoyo de un adulto, que por lo general era la madre o en algunos casos se sumaba a ellas el cuidado de algún familiar enfermo. Asimismo, se pudo conocer que en diversas ocasiones tenían dificultades para participar de reuniones laborales virtuales y cumplir con algunas de sus actividades dentro de su jornada laboral. Es así como se identificó esta problemática de las trabajadoras con estas

características.

En tal sentido, se debe tener en cuenta que, de acuerdo con la Organización de los Estados Americanos [OEA] (2020) la emergencia del COVID – 19, profundiza las desigualdades entre hombres y mujeres, las mismas que ya existían, pero más evidentes durante la pandemia en el hogar y en las labores de trabajo. Se estima que, todos los peruanos fueron afectados en muchos aspectos durante la pandemia, sin embargo, la mujer sufre mayores vulneraciones en sus actividades del hogar y laborales. Visto de esta forma, resulta interesante comprender cómo la carga de trabajo, mental, física y emocional afectan a las mujeres con hijos(as) escolares.

1.3. Formulación del problema

- Problema general

¿En qué medida la carga laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria?

- Problemas específicos

¿En qué medida la carga mental laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria?

¿En qué medida la carga de trabajo físico incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria?

¿En qué medida la carga de trabajo emocional incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria?

1.4. Antecedentes

En el entorno internacional Echeverri y Espitia (2020) en su artículo: “Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida

laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia”. El enfoque del estudio fue cualitativo de nivel descriptivo la muestra estuvo conformada por 50 líderes y operarios de la empresa, se aplicó el cuestionario de CVT GOHISALO. Los resultados indicaron que, existen muchos riesgos, por tanto, deben considerarse acciones para este tipo de escenarios que generen beneficios para recursos humanos y la empresa. Se observó sobrecarga de trabajo en las actividades remotas realizadas por los trabajadores, se muestran dos aspectos que les afectan directamente, el tema económico y el exceso de trabajo de acuerdo con las actividades que se asignan en el trabajo remoto, para lo cual deben utilizar más tiempo que antes cuando el trabajo era presencial. Existen entonces múltiples retos cuando se trata del trabajo remoto, la carga laboral, el tiempo de trabajo con normas establecidas, mejorar los canales comunicacionales y estrategias para trabajar en equipo.

Peralta et al. (2020) en su artículo: “El impacto del teletrabajo y la administración de empresas”. Esta investigación fue de tipo documental bibliográfica, se revisaron 10 artículos relacionados con el tema y otros documentos de organismos internacionales y nacionales. Los resultados muestran algunas ventajas del teletrabajo como, menos gastos en infraestructura, se utiliza menor cantidad de personal para el área de supervisión y control, se aprovechan mejor los recursos, se reducen los conflictos interpersonales, etc. De igual forma se plantean algunas desventajas como, comunicación limitada, poco control del horario de trabajo, sobrecarga de trabajo e inversión en equipos tecnológicos y plataformas. Finalmente, puede comprenderse que, esta opción puede ser utilizada para dar oportunidad a personas y al mismo tiempo rompe con los esquemas tradicionales, elevando su eficiencia y productividad cuando se implementa de la forma correcta.

Acosta y Muñoz (2020) en su tesis: “Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia COVID-19”. El enfoque fue mixto, utilizaron técnicas

cuantitativas y cualitativas para obtener la información, de tipo descriptiva. Los resultados indicaron que, al implementar el teletrabajo, entendido como el trabajo remoto desde el hogar y entregado en forma virtual, requiere un periodo de adaptación al cambio, alta tecnología y una capacitación adecuada teniendo presente la poca experiencia que pueden tener los trabajadores en el área. En la empresa en estudio se llevaron a cabo diversas capacitaciones y un proceso de cambio para adaptarse a las nuevas condiciones producidas por la pandemia del COVID-19, al evaluar el desempeño se comprobó que los equipos de trabajo seguían trabajando con la metodología ágil sin afectar su ritmo de trabajo.

MacRae y Sawatzky (2020) en su artículo: “Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento. Resultados de la investigación”. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo bibliográfico y documental. Dentro de los resultados se señala que, se incluyeron estudios de distintos países, empresas y condiciones laborales en el trabajo remoto. El nivel de trabajo varió entre 2 y 100% con respecto al tiempo. Se observó que, los trabajadores a distancia o remotos presentaban adaptación, conciencia y curiosidad al ser comparados con la población general, también las personas se sentían a gusto con el trabajo. Es preciso comprender que, ningún trabajador puede ser efectivo, sin los recursos y capacitación necesaria.

Hernández e Ibarra (2019) en su artículo: “Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México”. Este estudio fue de tipo documental bibliográfico. Dentro de los resultados se comentó que en épocas anteriores la participación de la mujer era muy limitada, la familia seguía roles tradicionales, donde las mujeres se dedicaban al trabajo doméstico. Sin embargo, organismos internacionales muestran interés en fomentar la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, en este contexto México también ha respondido de forma interna para realizar cambios, considerando la maternidad, paternidad y la lactancia como elementos claves para la equidad de género. En tal sentido, se analiza la necesidad de otras alternativas como el trabajo remoto, lo cual permitirá una flexibilización en esta área.

A nivel nacional, Chinchay (2020) en su tesis: “Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020”. Esta fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 31 individuos. Los resultados indican que, aun en trabajo remoto se pueden realizar el control y la supervisión, también se incrementaron las herramientas tecnológicas. Finalmente, se evidenció una relación significativa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, basándose en la prueba de Rho de Spearman con un valor de 0,693.

Leyva (2020) en su tesis: “La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: A propósito del distanciamiento social”. La investigación consistió en una revisión sistemática de 60 artículos científicos de varios idiomas y países, se tomó una muestra de 24. Los resultados indican que, la fatiga laboral es un riesgo para los trabajadores, aborda aspectos psicológicos y sociales. Se estima que tiene muchas causas, resaltando que esta se presenta cuando se incrementa la carga mental del trabajo. Debe señalarse que la fatiga afecta la calidad de vida laboral debiendo tomarse en cuenta la carga laboral para que la persona no sufra episodios de fatiga.

Rivera (2018) en su tesis: “Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018”. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, tipo básica, alcance descriptivo y diseño no experimental, se aplicó un cuestionario, la población fue de 114 individuos. Los resultados indican que 54.4% tiene un nivel medio de sobrecarga y 35.1% presenta un nivel alto. Se determinó una significancia de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 799,500.

Cano y Castro (2017) en su tesis: “Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016”. Este estudio es documental, basado en el análisis. Los resultados indican que, este tipo de trabajo a distancia sin presencia física de la persona va en aumento, se utiliza por muchas razones dentro de las cuales se pueden destacar, reducción de

costos, incremento de la productividad generar más empleo, poder equilibrar el trabajo con la crianza de los hijos. Sin embargo, en algunos sectores se observa cierta resistencia a su implementación lo cual debería ir cambiando en función de los beneficios.

1.5. Justificación de la investigación

Esta investigación referida a la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, resulta muy relevante desde diferentes perspectivas e involucra muchos actores sociales, así como el rol de la mujer en el área laboral.

1.5.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación se centra en profundizar en los estudios nacionales e internacionales referidos a las variables, también se menciona la postura de la Defensoría del Pueblo, la cual es un aporte significativo, también servirá de base para otros investigadores que tengan el mismo interés.

1.5.2. Justificación práctica

Desde la aplicabilidad práctica, se aborda un tema de actualidad ayudando a realizar un diagnóstico oportuno de la situación, siendo referencia tanto para las entidades del Estado como para cualquier otra empresa que presente situaciones similares, sus resultados pueden servir para tomar medidas, elaborar estrategias y planificación para disminuir las posibles debilidades que puedan surgir. Así como campañas para generar conciencia no sólo en el trabajo remoto, que emerge debido a la pandemia, de igual forma, se puede implementar en el teletrabajo, teniendo presente que esta alternativa se incrementa cada día.

1.5.3. Justificación social

En el contexto social, resalta dos argumentos determinantes referidos a los límites que deben existir en el trabajo remoto y teletrabajo, considerando las necesidades y organización personal de cada individuo. Es decir, la planificación interna que lleva cada empleado para poder cumplir con sus asignaciones y responsabilidades, también se enfatiza que, aun cuando el trabajo se realice desde el hogar han de establecerse horarios, los cuales deben cumplirse y respetarse por ambas partes. Evidentemente, las mujeres que tienen hijos(as) en edad escolar tienen la necesidad de ayudar a orientarlos en el proceso educativo, de allí que, esta investigación muestra los posibles obstáculos que puede presentársele a las madres para cumplir con todas las responsabilidades al mismo tiempo.

1.5.4. Justificación metodológica

Por la parte metodológica, la investigadora elaborará un instrumento que permitirá medir las dos variables, siendo válido y confiable, puede ser utilizado posteriormente por otros investigadores, convirtiéndose en un aporte científico. La investigadora ampliará sus conocimientos en un área específica de estudio, abordando temas de interés social de salud pública, teniendo presente que, por ejemplo, la sobrecarga laboral puede originar estrés, ansiedad, variaciones emocionales, etc., los cuales afectan de forma directa a la persona, pero indirecta al grupo familiar.

1.6. Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones se pueden mencionar, el tiempo puede ser muy poco para la aplicación del instrumento. Asimismo, la información escasa en relación a investigaciones relacionadas con el contexto actual de estudio. También, la investigación sólo aborda un sector específico de la población mujeres con hijos(as) escolares y las restricciones por la pandemia.

1.7. Objetivos de la investigación

- Objetivo general

Determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

- Objetivos específicos

Determinar en qué medida la carga mental laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Determinar en qué medida la carga física laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Determinar en qué medida la carga emocional laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

1.8. Hipótesis

- Hipótesis general

La carga laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

- Hipótesis específicas

La carga mental laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

La carga física laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

La carga emocional laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Carga laboral

La carga laboral está relacionada con las diferentes exigencias para realizar un trabajo determinado, también puede ser entendida como la presión ejercida sobre la persona que afecta las características personales al desarrollar una interacción dinámica. Las personas entonces tienen un rol de protagonismo que les permita procesar y dar significado a estas exigencias de trabajo, es decir, formarían parte importante de los efectos de la carga de trabajo al interpretarla desde diferentes perspectivas (Díaz, 2010).

Asimismo, para Collantes y Marcos (2012) se debe tener presente que, para que el servidor asuma la carga laboral, este debe contar con todos los medios, herramientas y equipos necesarios, además del tiempo disponible para realizarla su labor en función de la complejidad de la misma. Se estima que, las empresas tienen como meta elevar sus niveles de productividad y esto ha generado que, en algunos casos se incremente la carga laboral a los servidores o trabajadores, lo cual ejerce presión sobre ellos, en algunas ocasiones no pueden terminar el trabajo o lo terminan con algunos errores.

2.1.1. *Tipos de carga laboral*

La carga laboral está relacionada con muchos aspectos importantes para la persona y que inciden directa o indirectamente, en la actualidad se pueden señalar tres tipos la carga mental, física y emocional, las cuales se explican a continuación.

2.1.2. *Carga mental laboral*

La carga mental se relaciona directamente con todas las exigencias de tipo intelectual o cognoscitivo que requiere el servidor durante toda su jornada laboral, es decir, la actividad mental requerida para realizar cada actividad en el trabajo. También se explica que para

desempeñar cualquier tarea debe aplicarse un esfuerzo durante un tiempo, para lo cual se deben considerar las características individuales, tarea y entorno. Se estima que la carga mental tenga consecuencias negativas y positivas para la salud, así como en el desempeño del trabajo realizado. Dentro de los factores que inciden en la carga mental se encuentran: Complejidad del trabajo, cantidad de información que se recibe, relaciones laborales, etc. (Leyva, 2020).

Asimismo, para Rubio et al. (2010) esta carga mental puede referirse a los recursos atencionales requeridos para nivelar los criterios de logro de los objetivos que inciden en la demanda de una actividad o tarea, requiriéndose conocer la experiencia del trabajador, además de contar con apoyo externo. Se debe considerar que, cuando los recursos atencionales son limitados, se puede originar un bajo desempeño y como consecuencia surja estrés, frustración e insatisfacción laboral.

2.1.3. Carga física laboral

La carga física hace referencia a todos los requerimientos que se requieren para realizar el trabajo, pueden mencionarse varios aspectos como, los físicos, posturas de trabajo y manipulación de carga (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2018).

Esfuerzos físicos

Este esfuerzo hace referencia a cualquier actividad muscular, puede expresarse en forma estática o dinámica. La estática se refiere a un esfuerzo sostenido con músculos contraídos, por un largo periodo de tiempo, pueden ser identificados al estar largo tiempo de pie o muchas horas sentadas en la misma posición. La dinámica hace referencia a las diversas formas de tensión en el músculo y relajación. Lo ideal puede ser combinar ambas actividades pensando en el bienestar físico y la salud de la persona (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2018).

2.1.4. Carga emocional laboral

Para Goleman (1998) plantea que, “la raíz de la palabra emoción es “motere”, el verbo latino “mover”, además el prefijo “e”, que implica “alejarse”, lo que sugiere que en toda emoción hay implícita una tendencia a actuar”. (p.26). En efecto, las emociones estimulan respuestas en el individuo, creando un acto de estímulo y respuesta mayormente involuntario. Es importante comprender el significado de las emociones para poder evaluar el impacto que tienen en cada individuo. También considera que “Las emociones son componentes del ser humano que nos permiten sentir que estamos vivos, así como estados afectivos, expresión súbita y de aparición breve, que crean impacto positivo o negativo sobre nuestra salud física, mental y espiritual” (p.32).

En tal sentido, la carga de trabajo emocional resulta muy importante, relacionada con la actitud y expresiones emocionales necesarias en el trabajo, y aquellas emociones que surgen de las relaciones laborales (Gil como se cita en Jaramillo Reascos, 2018). Para Moreno et al. (2007) manejar de forma inadecuada las emociones y específicamente en el ámbito laboral afectan en forma directa en la salud mental y física del individuo, por ejemplo, las emociones negativas están vinculadas a problemas o padecimientos cardiovasculares.

2.2. Trabajo remoto

El trabajo remoto es un sistema utilizado recientemente en algunos países, surge de la necesidad de dar respuesta ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud los primeros meses del 2020. Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] (2020):

El trabajo remoto (TR) es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando

cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (p.7)

Evidentemente, esta definición se adapta a las circunstancias que rodean los hechos, sin embargo, esta modalidad está presente en muchos países desde hace tiempo de acuerdo con MacRae y Sawatzky (2020) el trabajo remoto implica realizar un trabajo estando fuera de la oficina tradicional, es decir, no tienen que desplazarse a un sitio físico para realizar esta modalidad de trabajo.

Es necesario resaltar que existen varias actividades que pueden realizarse durante el trabajo remoto, algunas están relacionadas directamente con medios informáticos, otros medios pueden ser análogos y a través de las telecomunicaciones. En la tabla 1 se muestra una explicación de estos en forma detallada.

Tabla 1

Tipos de actividades en el trabajo remoto.

Pueden ser realizados a través de medios informáticos o análogos	Pueden ser realizados a través de telecomunicaciones o análogos o sin medios informáticos
- Resolver expedientes o consultas.	- Atender a consultas de usuarios.
- Diseñar y redactar instrumentos técnicos.	- Brindar asistencia técnica a usuarios.
- Diseñar términos de referencia (TDR).	- Brindar soporte técnico a servidores (TI).
- Gestionar pagos de planillas.	- Resolver problemas de expedientes.
- Gestionar compras de insumos básicos.	- Ordenar documentaciones.
- Dar asistencia técnica a usuarios vía electrónico.	- Atender llamadas.
- Organizar carpetas compartidas del área.	- Derivas documentos (por Sistema).
- Actividades secretariales o de apoyo.	- Realizar reuniones de coordinadores en línea.
	- Ordenar el acervo documentario digital.

Fuente: (SERVIR, 2020)

2.2.1. *Involucramiento de los actores del trabajo remoto y sus obligaciones*

De acuerdo con SERVIR (2020) existen tres actores esenciales para la realización efectiva del trabajo remoto, la oficina de recursos humanos, los jefes directos y los servidores:

a. *Las oficinas de recursos humanos.* Quienes velan por los aspectos referidos a la implementación de los procesos de recursos humanos tales como la organización del trabajo o el bienestar de los servidores en el marco del COVID- 19 y Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. *Los jefes quienes juegan un rol fundamental en el trabajo remoto.* Siendo los encargados de motivar a sus equipos en este nuevo reto, así como asignar, implementar y supervisar el trabajo remoto.

c. *Los servidores.* Quienes tienen el reto de trabajar de una forma nueva y diferente a la que están acostumbrados manteniendo sus responsabilidades con la entidad. (p.9)

2.2.2. *Nivel de Comunicación durante el trabajo remoto*

La comunicación es determinante para el ser humano y por ende para todas aquellas actividades que se realicen, en el ámbito laboral también representa una alternativa para mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Para Chiavenato (2011) la comunicación es: “El proceso por el cual se transmite información y significado de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores” (p. 50). De acuerdo con Koontz y Werihrich (2007) la comunicación puede ser entendida de manera sencilla como el proceso que “...implica a un emisor, la transmisión de un mensaje a través de un canal elegido y al receptor” (p. 366). Desde esta perspectiva, la definición de comunicación además de contar con elementos sirve para transmitir informaciones relevantes, ideas y acontecimientos.

En el caso específico del trabajo remoto, de acuerdo con SERVIR (2020) la comunicación tiene gran relevancia, específicamente entre la oficina de recursos humanos

(ORH), jefes y servidores, más aún cuando se trata de trabajo a distancia, de allí que, la ORH debe mantener al servidor comunicado o informado de todo lo relacionado con su actividad laboral, para ello debe:

- Identificar información para establecer si el servidor forma parte del grupo de riesgo o no.
- Informar al servidor las medidas, condiciones y recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto.
- Señalar los canales a través de los cuales el servidor pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente.

(p.15)

En efecto, el trabajo remoto requiere canales comunicacionales efectivos, teniendo presente que la persona está en otro espacio físico y no puede aclarar dudas que puedan surgir de forma inmediata.

Comunicación descendente y ascendente

Según Gómez y Balkin (2008): “la comunicación descendente es la acción de emitir un mensaje desde una posición jerárquica en la organización, a un individuo o grupo de menor nivel” (p. 307). Mientras que, la comunicación ascendente posee características específicas para Koontz y Werihrich (2007) la comunicación ascendente viaja de “...los subordinados a las superiores y continua su ascenso a través de la jerarquía organizacional. Lamentablemente, este flujo con frecuencia es obstaculizado por administradores en la cadena de la comunicación, los cuales filtran los mensajes” (p. 371).

Para Gómez y Balkin (2008) “Uno de los componentes más importantes de la comunicación ascendente es el “feedback” que proporciona acerca de los sentimientos de los empleados con relación a las políticas de la empresa” (p.307). Ahora bien, teniendo la

importancia que sostienen los autores es pertinente cuidar este tipo de comunicación; motivado a que puede minimizar los conflictos dentro de la organización. En el caso del trabajo remoto este tipo de comunicación debe ser bien considerado.

2.2.3. Supervisión de asistencia y trabajo realizado en el trabajo remoto

Para Márquez y Vera (2016) la supervisión, control y monitoreo de cualquier actividad o proyecto hace referencia al seguimiento de las acciones del servidor, en función de los avances, respecto a los objetivos o metas planteados. Para Pérez et al. (2015) la supervisión y control sería uno de los procesos más relevantes para la gestión de cualquier empresa, motivado a que se vincula con la productividad de la empresa y el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con SERVIR (2020) la ORH tiene establecidas pautas o mecanismos para realizar la función supervisora, algunas para la asistencia y otras para el cumplimiento de trabajo, se estima que durante la jornada de trabajo remoto se realicen también de forma efectiva, por tanto:

En el trabajo remoto la validación del trabajo pasa de la ORH al jefe del servidor, quien cumple con su labor de dirección durante las horas en las cuales el servidor se encuentra a disposición de la entidad y es quien tiene una mejor posición para dirigir el trabajo y validar la disponibilidad de su equipo. (p.15).

El control es una de las etapas más importantes; para Koontz y Werihrich (2007) la medición está relacionada con el control y supervisión del desempeño de cada individuo, esta garantiza que se trabaje en función de los planes preestablecidos, permite corregir las acciones y evitar errores a futuro.

Es importante mencionar las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para la puesta en práctica del trabajo remoto, señalan que este debe contar con el respaldo pleno de los directivos, supervisores principales y jefes de área, teniendo presente que

algunas investigaciones señalan la existencia de cierto rechazo por parte de la mayoría. De igual forma se debe contar con las herramientas y formación necesaria; es decir, se debe proporcionar al personal equipos, además de cursos de capacitación, para que estos puedan adquirir las habilidades y destrezas (Defensoría del Pueblo, 2020).

De igual forma, se deben redactar normas, acuerdos y expectativas claras, especificando horario de trabajo que se debe respetar, así como las metas. El tiempo puede también ser más flexible para que la persona pueda realizar sus actividades y se organice internamente, en el caso de la mujer poder dedicarles tiempo a sus hijos, padres de edad avanzada, etc. Planificar estrategias que permitan la desconexión en los horarios establecidos sin el trabajo excesivo. Finalmente, debe existir un clima de confianza asumiendo que, se trabaje en equipo, comprender la interdependencia de funciones es indispensable (Defensoría del Pueblo, 2020).

2.2.4. Herramientas e implementos de trabajo para el trabajo remoto

Es necesario mencionar que los trabajadores de la modalidad remota necesitan de ciertas herramientas y equipos que le permitan realizar sus actividades de forma efectiva en este sentido de acuerdo con SERVIR (2020) las empresas u organismos públicos deben proveer al servidor equipos y herramientas en la tabla 2 se muestran algunas de las obligaciones.

Tabla 2

Elementos tecnológicos

Tipo	Descripción
Conectividad	Servicio de internet, telefonía fija/ móvil, según el caso.
Equipos	Computador de escritorio o portatil.
Correo electrónico	Correo institucional y/o personal.
Aplicaciones	Herramientas de ofimática u otras publicaciones de acuerdo a las actividades.
Soporte remoto	Brindado por la Oficina de Tecnologías de la Información o la que haga sus veces.

Fuente: (SERVIR, 2020)

2.2.5. Trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares.

El rol de la mujer en la sociedad ha sido durante años un tema de discusión, en la actualidad cada situación que se presenta permite evidenciar los rasgos distintivos de una sociedad que aún no evoluciona. La declaración de la pandemia mundial motivada por el COVID – 19, obligó a crear cambios para adaptarse a una nueva realidad, lo que implica que, surgieran resoluciones, decretos y guías para el proceso de adaptación, dentro de estos cambios se presentó la modalidad de trabajo remoto, tanto en el sector público como privado (Defensoría del Pueblo, 2020).

Evidentemente, se observan ciertos aspectos del cambio que afectan directamente a la mujer, sobre todo aquellas que tienen carga familiar. Este cambio puede perjudicar la salud, debido a que algunos estudios señalan que, un alto porcentaje de las madres realizan su trabajo remoto en horas nocturnas o de madrugada, lo que implica menos horas de sueño, afectando su desempeño también y la posibilidad de cometer más errores. Se observa también que, en algunos casos no cuentan con herramientas tecnológicas o están siendo utilizadas por los hijos en edad escolar, también se evidenció que el horario de trabajo parecía no tener límites, llamadas a altas horas de la noche, reuniones los fines de semana son parte de algunas de estas realidades, desconociendo el derecho a la desconexión laboral (Defensoría del Pueblo, 2020).

De acuerdo con Alles (2005) el trabajo para la mujer siempre puede ser visto como una carga doble, esencialmente cuando es madre, esta realidad se incrementa en situaciones específicas cuando es madre soltera, viuda o divorciada. Este rol de la mujer varía; ya que es madre, esposa trabajadora, en ocasiones administradora del hogar. En este mismo contexto la OIT (2018) señala que, en América Latina y el Caribe aún sigue siendo poca la participación de la mujer también existe desigualdad de oportunidades y una brecha del 15% a nivel salarial al ser comparadas con los hombres.

2.3. Marco conceptual

Ambiente Laboral: Percepción de las condiciones laborales por parte del trabajador, implica el reconocimiento y relaciones interpersonales (Fundación Más Familia, 2019).

Calidad de vida: Condiciones que ayudan a hacer la vida digna, valiosa y agradable (Fundación Más Familia, 2019).

Carga emocional: Esfuerzo con implicaciones emocionales que supone unos requerimientos de acuerdo con una tarea y la capacidad que posea el trabajador (Puelles, 2009).

Carga mental: Esfuerzo cognitivo que surge al realizar una actividad o tarea, se relaciona con la capacidad del trabajador para no excederse en su esfuerzo (Puelles, 2009).

Comunicación: Es un proceso que implica transmisión de información de una persona a otra dándole significado (Chiavenato, 2011).

Condiciones de empleo: Hace referencia a los derechos y condiciones laborales que el empleador ofrece a su trabajador. Se estima igualdad para los trabajadores online y los ubicados en las oficinas de la empresa (Fundación más familia, 2019).

Emociones: “Las emociones son componentes del ser humano que nos permiten sentir que estamos vivos. Son estados afectivos, de expresión súbita y de aparición breve, pueden crear un impacto positivo o negativo sobre nuestra salud física, mental y espiritual” (Goleman, 2008, p.32).

Empleador: Es quien realiza el contrato con el trabajador, es también responsable de garantizar todos los beneficios de seguridad y salud (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Equipamiento: Todo lo relativo a equipos y herramientas de trabajo, necesarios para realizar el teletrabajo, la empresa o empleador deben garantizarlo (Fundación más familia, 2019).

Herramientas de teletrabajo: Herramientas tecnológicas requeridas por el trabajador, basadas en las tecnologías de la información que permiten la realización efectiva del trabajo (Fundación Más Familia, 2019).

Trabajo remoto: Es el trabajo que se realiza desde donde el profesional desee siempre que los resultados sean eficientes y efectivos (Fundación Más Familia, 2019).

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): Es el conjunto de tecnologías que ayuda a la producción, almacenamiento, tratamiento y adquisición de información a través de diferentes medios (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p.12).

Teletrabajador: Servidor o trabajador que presta sus servicios con la modalidad de teletrabajo (Congreso del Perú, 2013).

Teletrabajo: Cumplimiento de funciones referidas a la ejecución del trabajo fuera del ambiente físico de la sede del empleador, utilizando una variedad de TIC manteniendo una presencia virtual (Peralta et al, 2020).

Tiempo de trabajo: Es el tiempo establecido como horario de trabajo, generalmente de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador (Fundación más familia, 2019).

Información: es un conjunto de datos con determinado significado, que reduce la incertidumbre sobre algo o permite su conocimiento. El concepto de información, desde los puntos de vista tanto popular como científico, implica un proceso de reducción de la incertidumbre (Chiavenato, 2011, p. 50).

Educación online: Involucra un medio electrónico de comunicación. Enseñando y aprendiendo a través de computadoras o dispositivos electrónicos (Marún et al, 2006).

Carga física: Conjunto de necesidades y requerimientos físicos a los cuales es sometida una persona durante su jornada laboral (Guerra, 2013).

Fatiga laboral: Surge de la relación laboral, se inicia cuando la persona no puede establecer

una separación de la actividad laboral, sobrepasando su horario y capacidades (Guerra, 2013).

Estrés laboral: Se da cuando las exigencias laborales superan las capacidades del trabajador, produciendo alteraciones, cansancio, etc. (Guerra, 2013).

III.MÉTODO

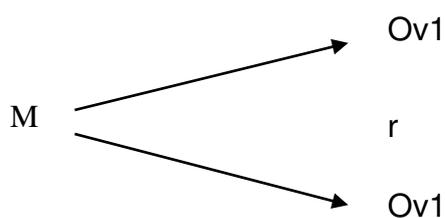
3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico, de acuerdo con Carrasco (2017): “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43). Se conforma de teorías científicas para comprender su contenido y analizarlo. Asimismo, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, teniendo presente que se trabajó con datos numéricos y se comprueban las hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel fue descriptivo y correlacional de acuerdo con Carrasco (2017) el nivel descriptivo permitió determinar del nivel de profundidad del análisis del estudio, desde la descripción de la realidad problemática. De tal manera, se centró en establecer la relación entre las variables y el nivel de esta relación en tres aspectos alto, considerable o moderada y bajo. Como se muestra en la figura a continuación.

Figura 1

Relación entre variables.



Ov1= Observación variable 1. (Carga laboral)

Ov2= Observación variable 2. (Trabajo remoto)

R= Correlación entre variables.

3.2. Población y muestra

La población se refiere a todas las unidades de análisis que forman parte del estadio donde se realizará el estudio (Carrasco, 2017). En este caso la población fue 70 servidoras pertenecientes a una entidad del Estado. Por su parte, la muestra estuvo representada por un segmento de la población, teniendo características similares a la población para que esta sea representativa (Palomino et al, 2015). Para determinar la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas (Hernández et al, 2014).

Figura 2

Fórmula de la muestra

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

Donde, n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

Z = valor determinado por el nivel de confianza adoptado.

e = error muestral

p = proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada.

q = proporción de elementos que no presentan una determinada característica a ser investigada, p + q = 1.

Considerando, N = 70, e = 5%, Z = 1.96 y p = 50%, se tiene que n = 60.

La muestra estuvo conformada por 60 trabajadoras de una institución pública y se mantendrá el anonimato tanto de las encuestadas, así como de la institución a solicitud de esta.

3.3. Operacionalización de variables

Carga laboral

Se relaciona con las diferentes exigencias para realizar un trabajo determinado y que

también puede ser entendida como la presión ejercida sobre la persona afectando las características personales al desarrollar una interacción dinámica (Díaz, 2010).

Trabajo remoto

Hace referencia a la prestación de un servicio que depende de la figura de subordinación, el servidor trabaja desde su domicilio o el lugar que se ha destinado para su aislamiento, este cumple con sus labores utilizando cualquier medio o recurso necesario, previendo que la naturaleza de sus labores lo permita (SERVIR, 2020).

Tabla 3

Operacionalización de variables

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Instrumento</i>
Carga Laboral	Carga mental	Complejidad del trabajo. Relaciones laborales Efectos. Postura estática. Postura dinámica. Bienestar físico.	Instrumento de 28 ítems
	Carga física	Control y manejo emocional. Actitud y expresiones emocionales. Emociones negativas.	
	Carga emocional	Tipos de actividades en el trabajo remoto.	Medios informáticos. Análogos Telecomunicaciones. Tiempo de trabajo.
Trabajo Remoto	Involucramiento de los actores del trabajo remoto	Oficina de recursos humanos. Jefes Servidores Comunicación efectiva. Cantidad de información.	
	Nivel de Comunicación	Canales comunicacionales.	

3.4. Instrumentos

La técnica seleccionada fue la encuesta, esta es muy utilizada debido a su objetividad, sencillez y facilidad de aplicación (Hernández y Mendoza, 2018). En función de la técnica se

elige el instrumento, en este caso un cuestionario permitiendo esta la aplicación directa e indirecta, consiste en la redacción de una serie de preguntas relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores, así como la direccionalidad de los objetivos, estas deben ser redactadas en orden lógico y coherente (Hernández et al, 2014).

El instrumento para la variable carga laboral fue de 14 ítems y cinco alternativas de respuesta: muy de acuerdo (5), algo de acuerdo (4) ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), algo en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1). Instrumento que contó con un baremo que se muestra a continuación. Los niveles utilizados están relacionados con los puntajes que se obtienen considerando los valores más altos y bajos, lo que implica que alto, medio y bajo estarán a nivel de variable en los valores de 14 y 70; mientras que para las dimensiones carga mental y física están determinados desde el 5 al 25 y la carga emocional de 4 al 20.

Tabla 4

Baremo de la variable carga laboral

Carga laboral	Carga mental	Carga física	Carga emocional	Niveles
52-70	19-25	19-25	16-20	Alto
34-51	13-18	13-18	10-15	Medio
14-33	5-12	5-12	4-9	Bajo

El instrumento para la variable trabajo remoto fue de 14 ítems y cinco alternativas de respuesta: muy de acuerdo (5), algo de acuerdo (4) ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), algo en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1). Instrumento que contó con un baremo que se muestra a continuación. Para la variable trabajo remoto se definieron tres niveles teniendo como referencia los valores obtenidos desde 1 que implica muy en desacuerdo, hasta 5 que representa la opción muy de acuerdo; para el trabajo remoto el menor valor es 14 y el máximo 70; mientras que las dimensiones tipos de actividades y nivel de comunicación presentaron 5 como menor

valor y 25 con el puntaje más alto y el involucramiento tenía 4 como menor valor y 25 como el más alto, lo cual permitió determinar los niveles bueno, regular y deficiente.

Tabla 5

Baremo de la variable trabajo remoto

Trabajo remoto	Tipos de actividades en el trabajo remoto	Involucramiento de los actores del trabajo remoto	Nivel de Comunicación	Niveles
52-70	19-25	16-20	19-25	Bueno
34-51	13-18	10-15	13-18	Regular
14-33	5-12	4-9	5-12	Deficiente

Es necesario mencionar que, este instrumento contó con la validación de juicio de expertos, para Carrasco (2017): “Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (p. 336). En total participaron 3 expertos en el tema, con niveles de postgrado magister y doctorado. En una escala de 0-100% se valoró como 100% en promedio el instrumento de carga laboral y trabajo remoto, siendo entonces instrumentos aplicables de alta validez “excelente” para este estudio (ver anexo).

Tabla 6

Ficha del instrumento carga laboral

Instrumento	Carga laboral
Autora	Rivera Valderrama, Sonia
Administración	Grupal e individual
Duración	15-20 minutos
Finalidad	Determinar la carga laboral de acuerdo con las dimensiones carga mental, física y emocional.
Valoración y alternativas de respuesta.	(1) Muy en desacuerdo. (2) Algo en desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) Algo de acuerdo. (5) Muy de acuerdo
Ítems	14
Confiabilidad	0,753
Validación	1

Tabla 7*Ficha del instrumento trabajo remoto*

Instrumento	Trabajo remoto
Autora	Rivera Valderrama, Sonia
Administración	Grupal e individual
Duración	15-20 minutos
Finalidad	Determinar el trabajo remoto en función de las dimensiones tipos de actividades en el trabajo remoto e involucramiento de los actores del trabajo remoto
Valoración y alternativas de respuesta.	(1) Muy en desacuerdo. (2) Algo en desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) Algo de acuerdo. (5) Muy de acuerdo
Ítems	14
Confiabilidad	0,78
Validación	1

Tabla 8*Valoración de instrumento carga laboral por expertos*

Carga Laboral	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	100%	100%	100%	100%
Objetividad	100%	100%	100%	100%
Actualidad	100%	100%	100%	100%
Organización	100%	100%	100%	100%
Suficiencia	100%	100%	100%	100%
Intencionalidad	100%	100%	100%	100%
Consistencia	100%	100%	100%	100%
Coherencia	100%	100%	100%	100%
Metodología	100%	100%	100%	100%
<i>Promedio en total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Tabla 9*Valoración de instrumento trabajo remoto por expertos*

Trabajo remoto	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	100%	100%	100%	100%
Objetividad	100%	100%	100%	100%
Actualidad	100%	100%	100%	100%
Organización	100%	100%	100%	100%
Suficiencia	100%	100%	100%	100%
Intencionalidad	100%	100%	100%	100%
Consistencia	100%	100%	100%	100%
Coherencia	100%	100%	100%	100%
Metodología	100%	100%	100%	100%
<i>Promedio en total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

De igual forma, se realizó el cálculo de confiabilidad de acuerdo con Carrasco (2017): “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo” (p. 339). Para calcular la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach.

En una muestra piloto de 30 personas, se evaluó el instrumento antes de su aplicación, obteniéndose que la variable de carga laboral tuviera 0,753 y trabajo remoto 0,78 siendo definida como una confiabilidad alta para la aplicación de los instrumentos (Ver anexo).

Para la muestra total, se obtuvo una confiabilidad el cual dio 0,914 para el instrumento carga laboral, y 0,806 para el instrumento trabajo remoto, siendo valores que determinan una alta confiabilidad de los instrumentos (ver anexo).

3.5. Procedimientos

El procedimiento hace referencia a todo el proceso de investigación, el cual se describe a continuación.

- Selección del tema de estudio después de una revisión y lectura para abordar un tema innovador y de actualidad.
- Se procedió a una revisión de diferentes fuentes nacionales e internacionales, resaltando artículos científicos, tesis, libros y guías relacionadas con el tema.
- Con la información obtenida se aborda el planteamiento, objetivos, justificación, así como los antecedentes y bases teóricas.
- En la parte metodológica se seleccionó el enfoque, tipo, diseño y alcance de la investigación, se operacionalizaron las variables y se elaboró el instrumento.

3.6. Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó Excel y el programa estadístico SPSS 25 los cuales permitieron elaborar gráficos y tablas de frecuencia y porcentaje. Después se aplicó la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo con el comportamiento de los datos. Se utilizó la prueba de Kolmogórov Smirnov debido a que la muestra superaba las 50 personas, los resultados mostraron que se debía utilizar la correlación de Rho de Spearman.

3.7. Consideraciones éticas

El investigador aplicó algunas consideraciones éticas las cuales se mencionan a continuación.

- La información fue estrictamente confidencial.
- La encuesta fue anónima, por tanto, las personas no colocaron sus datos de

identificación.

- Se respetaron los derechos de autoría colocando en forma correcta los autores citados, utilizando APA 7° edición.
- Se informó a los participantes del estudio la intención del mismo.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Tabla 10

Tabla cruzada entre carga laboral y trabajo remoto.

			Trabajo remoto		
			Regular	Bueno	Total
Carga laboral	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	32	11	43
		% del total	53,3%	18,3%	71,7%
	Bueno	Recuento	1	15	16
		% del total	1,7%	25,0%	26,7%
Total		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 10, se observan los resultados concernientes a determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Se puede considerar que 1,7% (1) de los encuestados piensa que existe un nivel deficiente de carga laboral, así como también un nivel regular para el trabajo remoto. Del 71,7% (43) de los consultados piensan que existe un nivel regular de carga laboral, donde el 53,3% (32) consideran que existe un nivel regular de trabajo remoto y 18,3% (11) opinan que hay un nivel bueno. Por último, de 26,7% (16) entrevistados manifiestan que existe un nivel bueno de carga laboral, para el 1,7% (1) considera que el nivel es regular de trabajo remoto y 25% (15) que se observa un nivel bueno. Después de observar y analizar los resultados, se puede concluir que existe una incidencia regular de tipo directa entre las variables estudiadas.

Objetivo específico 1: Determinar en qué medida la carga mental laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Tabla 11

Tabla cruzada entre carga mental laboral y trabajo remoto.

		Trabajo remoto			
		Regular	Bueno	Total	
Carga mental	Deficiente	Recuento	8	1	9
		% del total	13,3%	1,7%	15,0%
	Regular	Recuento	25	17	42
		% del total	41,7%	28,3%	70,0%
	Bueno	Recuento	1	8	9
		% del total	1,7%	13,3%	15,0%
Total		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo observado en la tabla 11, basada en los resultados referidos a determinar en qué medida la carga mental laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Se puede apreciar que el 15% (9) de los entrevistados consideran que existe un nivel deficiente en la carga mental laboral, el 13,3% (8) de ellos opinan que hay un nivel regular de trabajo remoto y 1,7% (1) manifiesta que existe un nivel bueno de trabajo remoto. El 70% (42) de los encuestados estiman la existencia de un nivel regular en la carga mental laboral, donde el 41,7% (25) de los participantes perciben un nivel regular de trabajo remoto y 28,3% (17) opinan que existe un nivel buen para el trabajo remoto. Por último, el 15% (9) de los encuestados creen que existe un nivel bueno en la carga mental laboral, en el cual 1,7% (1) de ellos opina que existe un nivel regular de trabajo remoto y 13,3% (8) piensa que existe un nivel bueno para el trabajo remoto.

Seguidamente al realizar el análisis y observación de los datos, se puede mencionar que existe una incidencia regular y de tipo directa entre las variables estudiadas.

Objetivo específico 2: Determinar en qué medida la carga física laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Tabla 12

Tabla cruzada entre carga física laboral y trabajo remoto.

		Trabajo remoto			
			Regular	Bueno	Total
Carga física	Deficiente	Recuento	3	0	3
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	30	12	42
		% del total	50,0%	20,0%	70,0%
	Bueno	Recuento	1	14	15
		% del total	1,7%	23,3%	25,0%
Total		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo evidenciado en la tabla 12, relacionada con determinar en qué medida la carga física laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Se observó que el 5% (3) de entrevistados mencionan la existencia de un nivel deficiente para la carga física laboral y también un nivel regular para el trabajo remoto. El 70% (42) de los participantes en el estudio estiman un nivel regular para la carga física laboral y 50% (30) de ellos opinan que hay un nivel regular para el trabajo remoto y 20% (12) creen que existe un nivel bueno. Finalmente, el 25% (15) consideran que existe un nivel bueno para la carga física laboral, donde 1,7% (1) de los consultados indican la existencia de un nivel regular para el trabajo remoto y el 23,3% (14) indican un nivel bueno de trabajo remoto.

Evidentemente, después del análisis de los datos se puede inferir la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

Objetivo específico 3: Determinar en qué medida la carga emocional laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Tabla 13

Tabla cruzada entre carga emocional laboral y trabajo remoto.

		Trabajo remoto			
		Regular	Bueno	Total	
Carga emocional	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	33	12	45
		% del total	55,0%	20,0%	75,0%
	Bueno	Recuento	0	14	14
		% del total	0,0%	23,3%	23,3%
Total	Recuento	34	26	60	
	% del total	56,7%	43,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo percibido en la tabla 13, concerniente a determinar en qué medida la carga emocional laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Se puede apreciar que el 1,7% (1) de los entrevistados consideran que existe un nivel deficiente para la carga emocional laboral e igualmente un nivel regular para el trabajo remoto. El 75% (45) de los participantes estiman que se evidenció un nivel regular en la carga emocional laboral, donde el 55% (33) perciben que existe un nivel regular de trabajo remoto y 20% (12) que existe un nivel bueno de trabajo remoto. Por último, 23,3% (14) de los consultados opinaron que existe un nivel bueno de carga emocional laboral, así como también para el trabajo remoto. Es importante resaltar la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se empleó la prueba de normalidad como paso previo a la elección del estadístico a utilizar para contrastar la hipótesis de estudio. Esta prueba igualmente se precisó fundamentado en la cantidad de la muestra de estudio, donde para una cantidad $>$ a 50 se utiliza Kolmogórov – Smirnov, además para este caso se establece un porcentaje de error de 5% equivalente a 0,05.

Se estableció una regla para las decisiones.

H_0 = No hay una distribución normal de los datos.

H_1 = Hay una distribución normal de los datos.

Entonces, si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 14

Prueba de normalidad de carga laboral y trabajo remoto

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,120	60	,032
Trabajo remoto	,152	60	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 3

Gráfico de dispersión carga laboral.

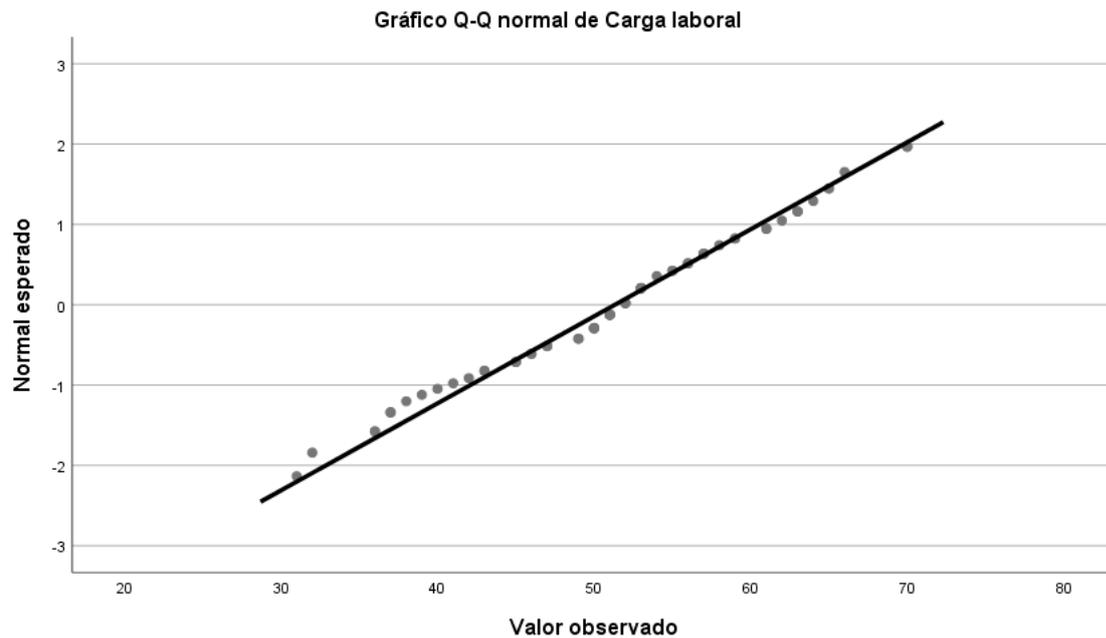
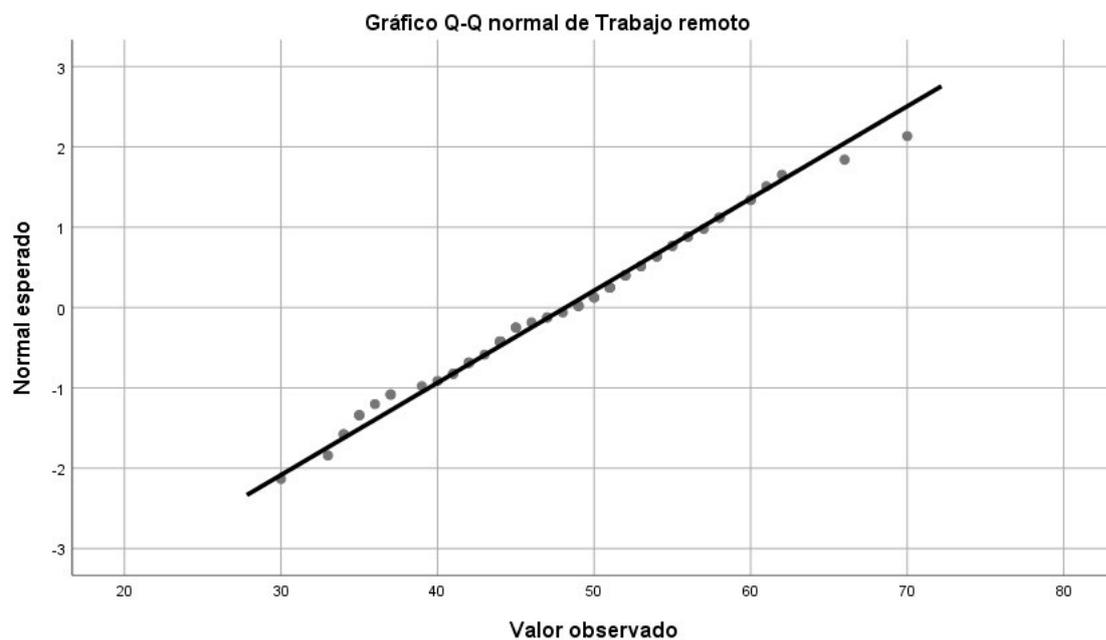
**Figura 4**

Gráfico de dispersión trabajo remoto.



Interpretación: Luego de observar la tabla 14 y las figuras 3 y 4 relacionada con la prueba de normalidad, se mostró que el resultado para la carga laboral es sig. = 0,032 y para el trabajo

remoto es sig. = 0,001, observándose en ambos casos que los resultados son $< 0,05$ determinándose que la distribución de los datos no es normal, por lo tanto, se decide utilizar el cálculo estadístico denominado Rho de Spearman.

Para establecer el nivel de correlación se utilizaron los valores señalados por Hernández y Mendoza (2018), lo cual establecen diferentes niveles de correlación, considerando valores positivos y negativos, como se muestra a continuación en la tabla 15.

Tabla 15
Interpretación del nivel de correlación.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández y Mendoza, 2018)

Hipótesis general

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 16*Hipótesis general*

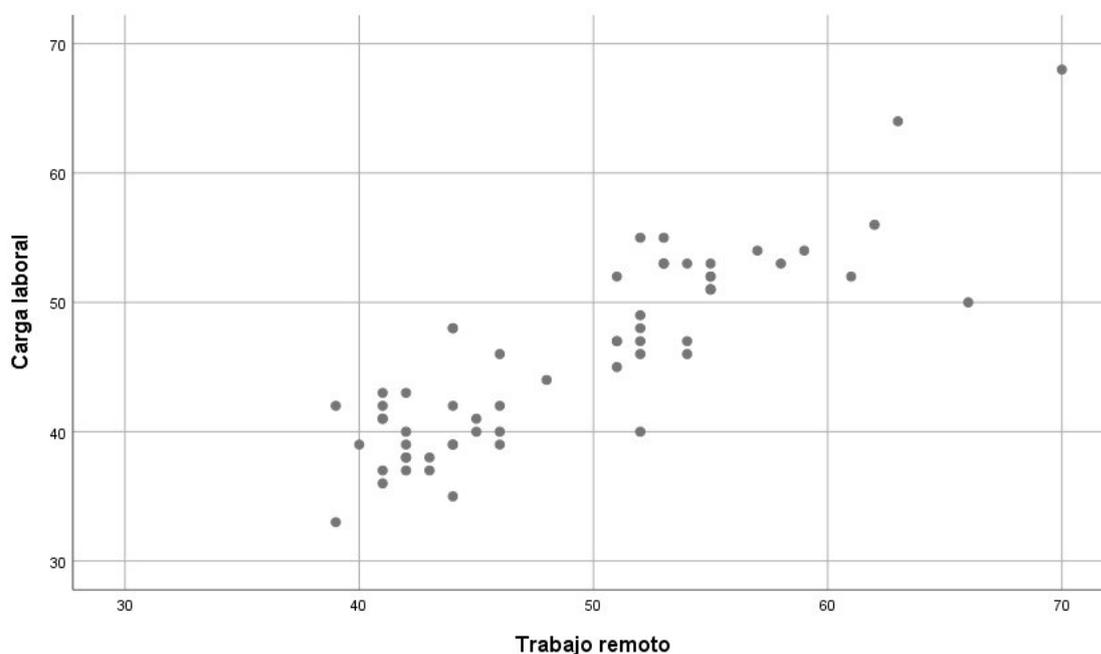
			Carga laboral	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Trabajo remoto		Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

Figura 5

Gráfico de dispersión carga laboral y trabajo remoto.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 16 y figura 5 referente a la hipótesis general, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 , es decir, la carga laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una

entidad del estado durante la emergencia sanitaria. También se calculó la correlación de Rho de Spearman 0,830 el resultado indicó una correlación alta entre las variables.

Hipótesis específica 1.

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga mental laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga mental laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 17

Hipótesis específica 1

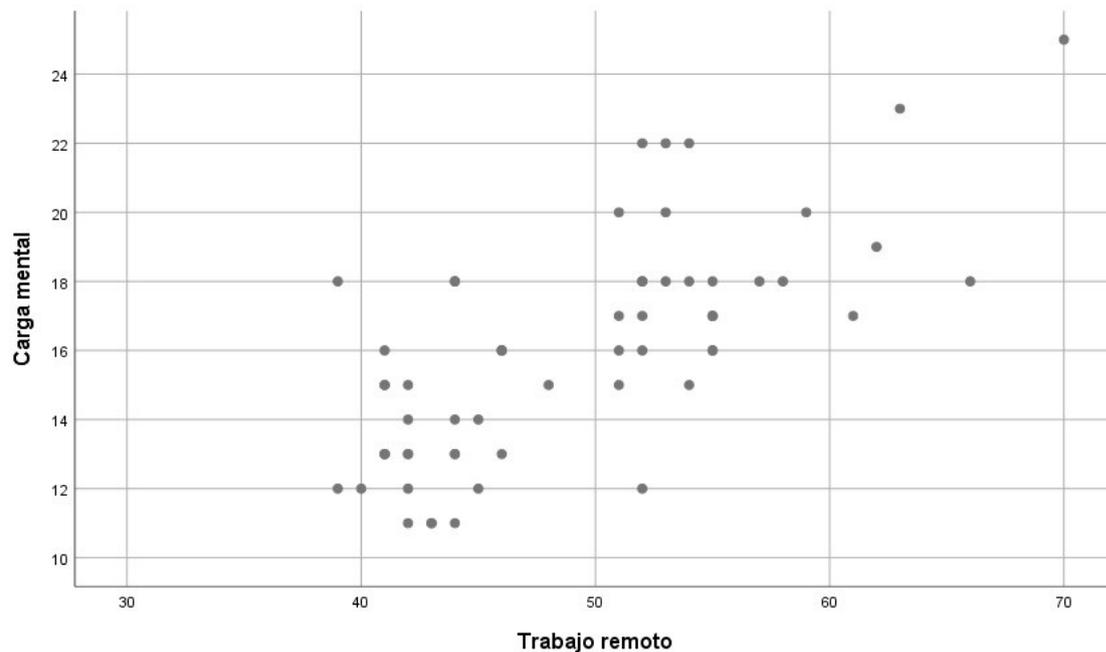
			Carga mental	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

Figura 6

Gráfico de dispersión carga mental y trabajo remoto.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 17 y figura 6 referente a la hipótesis específica 1, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 , es decir, la carga mental laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. De igual forma, el cálculo de correlación de Rho de Spearman fue de 0,685 indicando un valor de relación considerable entre la dimensión carga mental y la variable trabajo remoto.

Hipótesis específica 2.

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga física laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga física laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 18*Hipótesis específica 2*

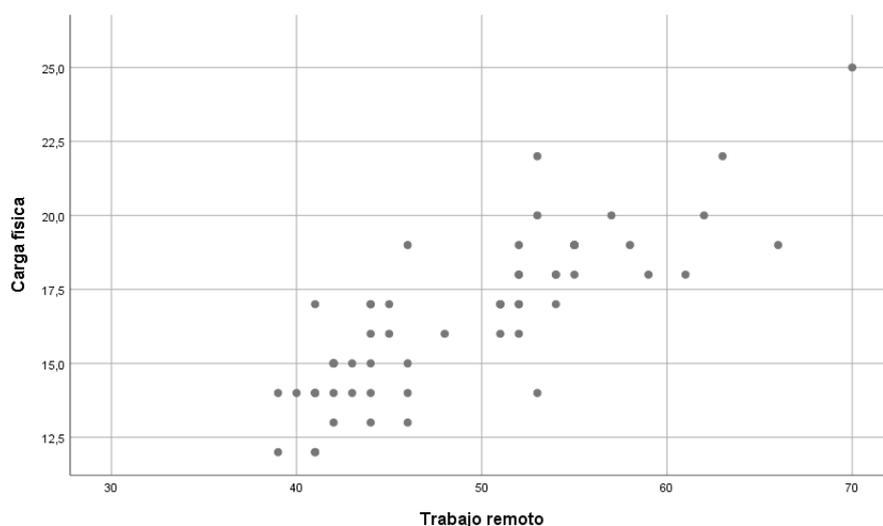
			Carga física	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

Figura 7

Gráfico de dispersión carga física y trabajo remoto.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 18 y figura 7 referente a la hipótesis específica 2, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 , es decir, la carga física laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. De igual forma, se calculó la correlación de Rho de Spearman 0,833 indicando una relación considerable entre la dimensión carga física y trabajo remoto.

Hipótesis específica 3.

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga emocional laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga emocional laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 19

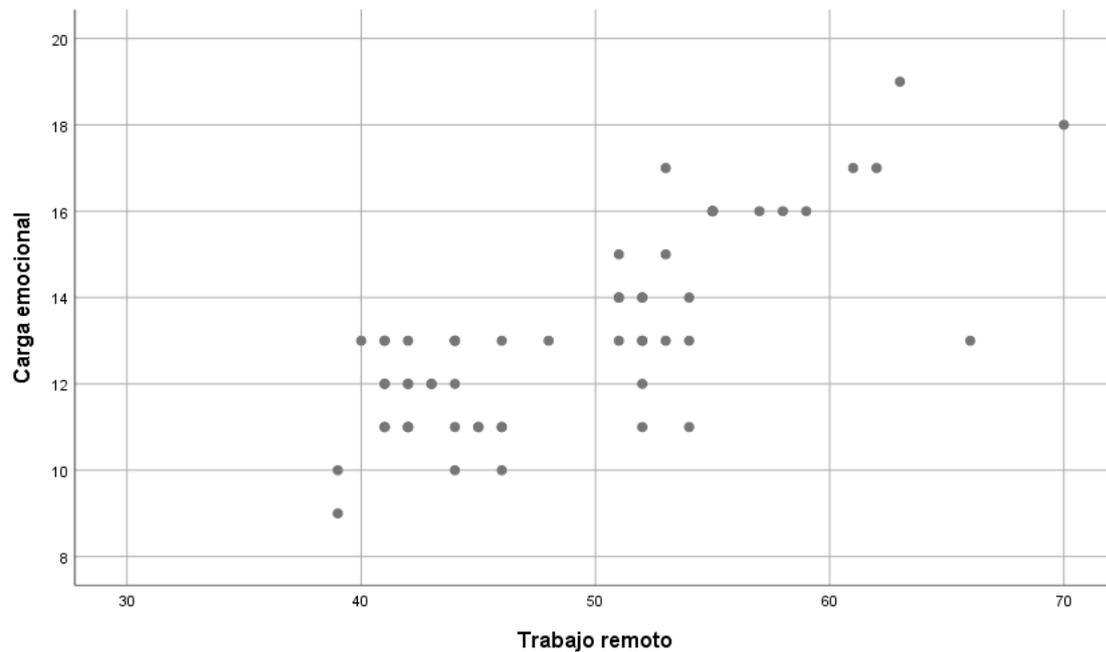
Hipótesis específica 3

			Carga emocional	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Trabajo remoto		Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Elaboración propia con SPSS versión 25.

Figura 8

Gráfico de dispersión carga emocional y trabajo remoto.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 19 y figura 8 referente a la hipótesis específica 3, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 , es decir, la carga emocional laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(a) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Asimismo, se estableció una relación entre la dimensión carga emocional y trabajo remoto con un resultado de Rho de Spearman 0,732 siendo una relación considerable.

V. Discusión de resultados

En esta sección del trabajo la investigadora compara los datos obtenidos en el estudio con los resultados de otras investigaciones. Se abordan los datos descriptivos de cada variable o dimensiones, así como los resultados inferenciales. Este estudio tuvo como propósito determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Para la variable carga laboral, se establecieron las dimensiones carga mental física y emocional; mientras que para la variable trabajo remoto se seleccionaron las dimensiones tipo de actividades en el trabajo, involucramiento de los actores en el trabajo y nivel de comunicación.

En relación con los resultados descriptivos se observó que el 71,7% de los consultados piensan que existe un nivel regular de carga laboral, donde el 53,3% consideran que existe un nivel regular de trabajo remoto y 18,3% opinan que hay un nivel bueno. Asimismo, se observó que existe una incidencia regular de tipo directa entre las variables estudiadas. De acuerdo con la tabla cruzada entre la carga mental de trabajo remoto, el 70% de los encuestados estiman la existencia de un nivel regular en la carga mental laboral, donde el 41,7% de los participantes perciben un nivel regular de trabajo remoto y 28,3% opinan que existe un nivel bueno para el trabajo remoto. Después del análisis de los datos se puede inferir la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

En este mismo contexto, los resultados de la tabla cruzada de la carga física y el trabajo remoto, el 70% (42) de los participantes en el estudio estiman un nivel regular para la carga física laboral y 50% (30) de ellos opinan que hay un nivel regular para el trabajo remoto y 20% (12) creen que existe un nivel bueno. después del análisis de los datos se puede inferir la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio. De igual forma, se comparan

a los resultados obtenidos en la tabla cruzada de la carga emocional laboral y el trabajo remoto donde el 75% (45) de los participantes estiman que se evidenció un nivel regular en la carga emocional laboral, donde el 55% (33) perciben que existe un nivel regular de trabajo remoto y 20% (12) que existe un nivel bueno de trabajo remoto.

Con relación a la hipótesis general se tiene que la carga laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria con un valor de $p= 0,000$ y una correlación de Rho Spearman 0,830 lo que implica una correlación considerable o moderado. Estos resultados concuerdan con Echeverri y Espitia (2020) en el estudio relacionado con los defectos del trabajo remoto producto de la pandemia y la calidad de vida de los trabajadores. Dentro de los resultados se menciona que existen diferentes tipos de riesgo, sobre todo la sobrecarga de trabajo en las actividades remotas, los cuales afectan al trabajador como resultado del exceso de trabajo. Igualmente, Peralta et al. (2020) en el estudio referido al impacto del teletrabajo en el personal de la empresa. Se resaltan algunos factores que inciden en el teletrabajo, como comunicación limitada, largas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo y otros aspectos que pueden considerarse con una desventaja.

Para Acosta y Muñoz (2020) en la investigación relacionada al teletrabajo incrementado por la pandemia. Donde se resalta resultados dirigidos a la necesidad de capacitar al personal, el período de capacitación que se necesita y las herramientas tecnológicas que se requieren, además de la poca experiencia con la que contaban algunos trabajadores y la generación de sobrecarga laboral, son algunas de los aspectos más relevantes encontrados en el estudio.

Este mismo contexto, MacRae y Sawatzky (2020) en el estudio relacionado con el trabajo remoto y el rendimiento del personal señalan dentro de los resultados existen diferentes versiones del trabajo remoto dependiendo del país, los colaboradores de la mayoría de los casos

se adaptaban con facilidad al trabajo remoto, también sentían motivación; sin embargo, debe resaltarse que las personas deben contar con equipos necesarios y la capacitación adecuada, lo que implica la necesidad de estar atentos a no producir sobrecarga laboral, por exceso de horas de trabajo.

De acuerdo con Hernández e Ibarra (2019) en el trabajo relacionado con el equilibrio entre la vida familiar y laboral, resaltaron la importancia que tiene el trabajo remoto en la inclusión de la mujer en el área laboral. De igual forma, se menciona que la mujer debe adaptarse para equilibrar el trabajo y las responsabilidades que tienen dentro del hogar, dentro de las cuales se resalta la maternidad, lo cual puede ayudar a mejorar la equidad de género en el área laboral.

Desde la perspectiva teórica, la carga laboral está asociada con las exigencias que se realizan en un determinado trabajo. También pueden ser entendidas como la presión que se ejerce sobre la persona, afectando su desarrollo personal y su dinámica laboral (Díaz, 2010).

En relación con la hipótesis específica 1, se observó que la carga mental incide en el trabajo remoto teniendo presente que el cálculo del valor $p=0,000$ y la correlación del Rho de Spearman fue de 0,685 indicando que la correlación fue alta o considerable. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Chinchay (2020) en el estudio referido al trabajo remoto y las gestiones administrativas. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la gestión de personal con un $Rho = 0,693$. Adicionalmente, se menciona el trabajo remoto debe ser supervisado y controlado para evitar que afecte a las personas debido a la sobrecarga.

Teóricamente, la carga mental se asocia a toda la exigencia de tipo cognoscitivas que se requieren de la persona durante la jornada laboral; es decir aquella actividad mental que realiza para llevar a cabo su trabajo. Esta carga mental tiene efectos positivos y negativos para

la salud del colaborador, lo cual está relacionado con la información que recibe, la complejidad del trabajo, las relaciones laborales, trabajo en equipo, etc. (Leyva, 2020).

De acuerdo con la hipótesis específica 2, referida a la carga física incide en el trabajo remoto en mujeres con hijo (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se demostró que existe incidencia con un $p= 0,000$ y también se estableció la correlación del Rho de Spearman dando un resultado de 0,833 indicando una correlación considerable entre la dimensión carga física y la variable trabajo remoto. Estos datos concuerdan con lo señalado por Rivera (2018) el cual resalta que el nivel de sobrecarga laboral es moderado en un 54,4%. También se evidenció una sobrecarga física de trabajo en algunos casos. Asimismo, la significancia fue de $p < 0,05$ y la correlación de ,799.

De acuerdo con el Instituto Navarro de Salud Laboral (2018) menciona que la carga física está referida a los requerimientos que se necesitan para realizar un trabajo, dentro de los aspectos físicos se menciona manipulación de carga y postura en el trabajo. De igual manera, se menciona los esfuerzos físicos como actividad muscular o también posiciones estáticas o muy dinámicas.

En la hipótesis específica 3, relacionada con la carga emocional y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) en edad escolar en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se evidenció que existe una incidencia de acuerdo con el $p= 0,000$ y la correlación de 0,732 indicando una correlación considerable o moderada entre la dimensión carga emocional y la variable. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Leyva (2020) en la tesis relacionada a la fatiga laboral y la carga mental que se origina motivado al trabajo remoto. Los resultados indicaron que existen altos índices de fatiga, además de carga psicológica y sociales originada por el trabajo remoto. Se resalta también que este incrementa la carga mental afectando la vida laboral de la persona.

En este mismo contexto, Cano y Castro (2015) en el estudio relacionado con las ventajas y desventajas del teletrabajo. Se resalta que, dentro de las ventajas, se puede mencionar el equilibrio que se puede lograr entre el trabajo y la crianza de los hijos, también el incremento de este trabajo, la reducción de los costos, incremento de la productividad e inclusión de género.

De acuerdo con Gil como se cita en Jaramillo (2018) la carga emocional es de gran importancia y está referida a las actitudes y expresiones emocionales que surgen como resultado de la interacción en el trabajo. Para Moreno et al. (2007) el mal manejo de las emociones en el ámbito laboral afecta directamente en la salud y estabilidad mental y física del individuo, es decir las emociones negativas están asociadas al padecimiento cardiovasculares, tensión y estrés.

Es importante también destacar las limitaciones del estudio, la cual estuvieron relacionadas con la poca información que se tuvo en el estudio relacionado a la carga laboral y el trabajo remoto, también persistencia de pocos estudios de tipo correlacional que involucren las dos variables en estudio. El tiempo para la elaboración del estudio también fue un factor determinante. Sin embargo, la investigadora desarrolló habilidades para buscar información en diferentes buscadores, tanto nacionales como internacionales, libros, repositorio de universidades y otras fuentes necesarias que aportaron información. Con relación al tiempo se planificó un cronograma de actividades que permitieron organizar la información del trabajo en cada una de sus etapas.

VI. Conclusiones

Primero:

Al determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se evidenció que existe una incidencia debido al $p= 0,000$ y una correlación de Rho de Spearman de 0,830 explicando que el nivel de correlación fue considerable.

Segundo:

Al determinar en qué medida la carga mental laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se observó que existe una incidencia de acuerdo con el $p= 0,000$ y la correlación de Rho 0,685 lo que implica que el nivel es considerable.

Tercera:

Al determinar en qué medida la carga física incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se evidenció que existe una relación de incidencia considerando $Rho= 0,000$ y 0,833 existiendo un nivel considerable de relación.

Cuarta:

Al determinar en qué medida la carga emocional laboral incide en el trabajo remoto en mujeres con hijos (as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se observó que existe una influencia debido al $p= 0,000$ y una correlación del Rho de Spearman de 0,732 estableciendo un nivel de relación considerable.

VII. Recomendaciones

Después de realizar el análisis de resultados y las conclusiones la investigadora realiza una serie de sugerencias en función de los resultados encontrados, las cuales se muestran a continuación.

Primera:

Al personal directivo de la entidad pública, se sugiere fortalecer el rol de los actores del trabajo remoto, en principio las oficinas de recursos humanos para garantizar la organización y el bienestar de los trabajadores, los jefes directos, para la interacción y motivación con los diversos equipos de trabajo que tengan a su cargo, cumplimiento de la normativa, brindando facilidades y condiciones básicas para el buen desarrollo de las funciones, así como el acompañamiento respectivo a los trabajadores, siendo la comunicación un aspecto fundamental en la gestión de personas más aún en tiempos de incertidumbre o situaciones complejas como la coyuntura experimentada en la última emergencia sanitaria.

Segunda:

Al personal directivo de la entidad pública en estudio, se recomienda realizar talleres de capacitación al personal que trabaja de forma remota y tenga hijos (as) en edad escolar para incrementar las habilidades y destrezas del personal a los requerimientos de acuerdo con el puesto, teniendo presente el trabajo remoto y otras áreas que considere necesario. Esto permitirá disminuir la presión mental que ejerce la carga laboral en cada individuo, debido a que teniendo mayores habilidades se desempeñará de la mejor forma posible.

Tercera:

Al personal directivo de la entidad pública en estudio, se sugiere realizar programas de salud ocupacional que permita identificar el trabajo a nivel físico, es decir, las posturas de trabajo, debido a las posiciones estáticas asumidas durante un tiempo prolongado en funciones administrativas, sobre todo en la modalidad trabajo remoto.

Cuarta:

Al personal directivo de la entidad en estudio, se recomienda realizar programas de capacitación que brinden a los trabajadores herramientas para la gestión de las emociones, focalizando los grupos objetivos según sea el caso, lo cual, contribuirá en el bienestar laboral y desarrollará competencias para manejar el trabajo bajo presión, la tolerancia, gestión del estrés y sobre todo en trabajos específicos como el trabajo remoto.

VIII. Referencias

- Acosta, A., & Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilitas por la pandemia COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Repositorio Institucional:
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Alles, M. (2005). *La mujer y el trabajo*. México : Granica.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR. (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016. [Tesis, Universidad Peruan de las Americas]. Repositorio Institucional. U<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Castro, R. (2019). *Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú* . Obtenido de Cámara de Comercio:
https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chinchay, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Collantes, M., & Marcos, J. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Obtenido de Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

Congreso del Perú. (2013). Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo, 3. Lima, Perú.

De Vita, N. (2008). Tecnologías de información y comunicación para las organizaciones del siglo XXI. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG*, 15 (2), pp. 77 - 86. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/453>.

Defensoría del Pueblo. (2020). *Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>

Díaz, C. (2010). Actividad Laboral y Carga Mental de Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, año 12 (36), pp. 281/292. <http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/2922.pdf>.

Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. Obtenido de [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Fundación más Familia. (2019). Mas allá del teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajo. https://www.discapnet.es/sites/default/files/noticias/docs/libro_blanco_teletrabajo.pdf.
- Gil, S. (2011). *Plataforma de virtualización para teletrabajadores de la UC3M desarrollada con software libre*. [Tesis de Maestría, Universidad Carlo III de Madrid] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10016/13145>.
- Goleman , D. (2008). *La práctica de la inteligencia emocional*. Romanvávills. S.A.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional*. Bogotá: Javier Vergara Editor.
- Gómez, L., & Balkin, D. (2008). *Administración*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gözde, B., & Erdoğan, Z. (2020). *El trabajo remoto debe mantenerse después de la pandemia, señala experta*. Obtenido de <https://www.aa.com.tr/es/mundo/el-trabajo-remoto-debe-mantenerse-despu%C3%A9s-de-la-pandemia-se%C3%B1ala-experta/2043151>
- Guerra, M. (2013). *Afectación de la carga laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Diteca S.A.* [Tesis, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13383>.
- Hernández, M. d., & Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 86 (3), pp. 159-184. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-91762019000100159.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Instituto Navarro de Salud Laboral . (2018). *Riesgos por carga, física o mental de trabajo*.

Obtenido de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>

Jaramillo, J. (2018). *La influencia de la carga laboral en el estrés del personal de la dirección de promoción y comunicación*. [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

Repositorio Institucional: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15165>.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de la Administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Ley N° 30036. (2013). *Ley que regula el teletrabajo* . Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Ley N° 31051. (2020). *Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria* . Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-amplia-las-medidas-de-proteccion-laboral-para-mujere-ley-n-31051-1891489-2/>

Leyva, A. (2020). *La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: A propósito del distanciamiento social*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego].

Repositorio Institucional: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6656>.

MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento*. Obtenido de

<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Márquez, E., & Vera, L. (2016). *Sistema de definición y control de proyectos para la Universidad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/17343>.

Marúm, E., Robles, M., Villaseñor, M., Cisneros, L., Hernández, A., Sandoval, A., . . . Mota Torres, M. (2006). *Glosario de Términos para la Calidad y la Innovación de la Educación Superior*.
https://www.researchgate.net/publication/329629639_Glosario_de_Terminos_para_Glosario_de_Terminos_para_la_Calidad_y_la_Innovacion_la_Calidad_y_la_Innovacion_de_la_Educacion_Superior_de_la_Educacion_Superior.

Ministerio de Salud . (2020). *Ministra Hinojosa pidió tener confianza en el Sistema de Salud tras confirmarse primer caso de coronavirus en Perú*. Obtenido de <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/ministra-hinojosa-pidio-tener-confianza-en-el-sistema-de-salud-tras-confirmarse>

Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez, R., & Garrosa, E. (2007). Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42 (16), pp. 63-73.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342010000100006&script=sci_arttext.

Organización de los Estados Americanos [OEA] . (2020). *Mujeres en tiempos de COVID-19*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cim/COVID-19.asp>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo* (Primera Edición ed.). <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

americas/---ro-lima/---ilo-

buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm

Palomino, J. A., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Guía para la elaborar un proyecto en salud y educación. Lima- Perú: San Marcos.

Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4 (1), pp. 326-335. DOI: 10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335.

Pérez, A., Vázquez, Á., & Levín, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17, (29), pp.13-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745002>.

Puelles, C. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: La intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, vol. 9, 171-196. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3238806>.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00030-2020-SERVIR-PE. (20 de 5 de 2020). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/920846-030-2020-servir-pe>

Rivera, D. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
Repositorio Institucional:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rubio, S., Díaz, E., Martín G, J., & Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y Estrés*, 16 (2-3), pp. 271-282.
http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE_06.pdf.

- **Instrumentos de recolección de datos**

Instrumento de recolección de datos variable: Carga laboral.

N°	Pregunta	5	4	3	2	1
1.	El trabajo que realizó tuvo mucha complejidad (tuvo que invertir muchas horas comparado con las horas invertidas en la oficina para terminarlo).					
2.	Las relaciones laborales en su área de trabajo fueron buenas.					
3.	La carga mental de trabajo le afectó de manera positiva (implicó que realizó más trabajo en menos tiempo).					
4.	La carga mental de trabajo le afectó de forma negativa (implicó generar altos niveles de estrés, establecimiento de metas inalcanzables).					
5.	Sintió que algunas actividades no pudo realizarlas motivado a la cantidad de tiempo que le asignaron.					
6.	El trabajo que realizó requirió que usted pasara muchas horas sentado en forma continua.					
7.	El trabajo que realizó requirió que usted pasara muchas horas en movimiento.					
8.	Pudo combinar el trabajo remoto con las actividades necesarias para atender a sus hijos.					
9.	Este cambio de modalidad de trabajo remoto le afectó su salud.					
10.	Presentó un incremento de fatiga motivado a la jornada laboral.					
11.	Este cambio de modalidad de trabajo remoto le afectó su estado emocional presentando variaciones.					
12.	Su estado emocional producto de la carga laboral influyó en forma negativa en su ambiente familiar.					
13.	Experimentó emociones negativas debido a la carga laboral.					
14.	El tiempo de dedicación a su hijo/a en edad escolar se vio afectado por el cambio a trabajo remoto.					

Instrumento de recolección de datos variable: Trabajo remoto

N°	Pregunta	5	4	3	2	1
15.	Para realizar el trabajo remoto utilizó medios informáticos. (ej. laptop, computadora de mesa, Tablet)					
16.	Para realizar el trabajo remoto utilizó medios análogos (ej. cuaderno, agenda, planeador, notas adhesivas y tableros etc.)					
17.	Para realizar el trabajo remoto utilizó las telecomunicaciones.					
18.	Las horas que dedicó al trabajo remoto fueron similares al tiempo que requería el trabajo presencial.					
19.	En su área de trabajo se incrementó la cantidad de horas que debió dedicar al trabajo.					
20.	El jefe de la oficina de recursos humanos estableció pautas claras para la realización del trabajo remoto.					
21.	El jefe de su área le orientó de forma adecuada para realizar el trabajo remoto con éxito.					
22.	Tuvo claro las actividades laborales que debió realizar dentro de su planificación.					
23.	En su área de trabajo se realizaron reuniones de equipo virtuales para la orientación del personal.					
24.	Se llevó a cabo una comunicación efectiva con los jefes al realizar el trabajo remoto.					
25.	En su caso particular interfirió el trabajo remoto en la comunicación con su familia.					
26.	Le proporcionaron la cantidad de información necesaria para realizar su trabajo de la forma adecuada.					
27.	En su caso particular, consideró que existieron canales comunicaciones que le permitieron aclarar alguna duda relacionada con el trabajo remoto de forma inmediata.					
28.	En su caso particular, consideró que los canales comunicacionales en su hogar han cambiado debido al trabajo remoto.					

- Validación y confiabilidad de instrumentos

SOLICITO:

Validación de instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

Dra.: Camen Rosa Flores Sánchez

Yo Sonia Rivera Valderrama identificada con DNI N.º 09691327 participante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Nacional Federico Villarreal me presento ante usted con debido respeto y expongo:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos, a través de las diferentes técnicas de instrumentos de recolección de datos, para la tesis que vengo desarrollando; titulada: Carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021 solicito a usted se sirva validar los instrumentos, que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

Documentos:

- Instrumentos:
 - Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.
 - Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Por tanto:

Agradezco a Ud., anticipadamente por su colaboración.

Lima, 03 de julio de 2021



.....
SONIA RIVERA VALDERRAMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

PRESENTADO POR: Sonia Rivera Valderrama

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y Nombres: Flores Sánchez Carmen Rosa
- 1.2. Grado Académico: Doctora en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales - UNFV
- 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: Cuestionario de recolección de datos.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20 %	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					100%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					100%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					100%

- II. OPCION DE APLICABILIDAD: Aplicable.....
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.....
- IV. RECOMENDACIONES:

Lima, 07 de julio. de 2021

DNI N° 08179704 / Telf.:995337192



.....
Dra. Carmen Rosa Flores Sánchez

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO: Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

PRESENTADO POR: Sonia Rivera Valderrama

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1 Apellidos y Nombres: Flores Sánchez Carmen Rosa
 1.2 Grado Académico: Doctora en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales - UNFV
 1.4 Tipo de Instrumento de Evaluación: Cuestionario de recolección de datos.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20 %	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					100%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					100%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					100%

- I. OPCION DE APLICABILIDAD:Aplicable.....
 II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:100%.....
 III. RECOMENDACIONES:

Lima, 07 de julio. de 2021

DNI N° 06179704 / Telf.:995337192



.....
 Dra. Carmen Rosa Flores Sánchez

SOLICITO:

Validación de instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

Mg.: Angélica Bernardina Peregrina Orrego Vásquez

Yo Sonia Rivera Valderrama identificada con DNI N.º 09691327 participante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Nacional Federico Villarreal me presento ante usted con debido respeto y expongo:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos, a través de las diferentes técnicas de instrumentos de recolección de datos, para la tesis que vengo desarrollando; titulada: **Carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021** solicito a usted se sirva validar los instrumentos, que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

Documentos:

- Instrumentos:
 - Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.
 - Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Por tanto:

Agradezco a Ud., anticipadamente por su colaboración.

Lima, 14 de julio de 2021



.....
SONIA RIVERA VALDERRAMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

PRESENTADO POR: Sonia Rivera Valderrama

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y Nombres: Orrego Vásquez, Angélica Bernardina Peregrina
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Psicología Educativa
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales - UNFV
- 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: Cuestionario de recolección de datos.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20 %	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					100%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					100%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					100%

- II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:Aplicable.....
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:100%.....
- IV. RECOMENDACIONES:

Lima, 20 de julio, de 2021

DNI N° 08802744 / Telf.:993740572



Mg. Angélica Orrego Vásquez

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO: Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

PRESENTADO POR: Sonia Rivera Valderrama

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1 Apellidos y Nombres: Orrego Vásquez, Angélica Bernardina Peregrina
 1.2 Grado Académico: Maestro en Psicología Educativa
 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales - UNFV
 1.4 Tipo de Instrumento de Evaluación: Cuestionario de recolección de datos.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIEN TE 0 – 20 %	REGULA R 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELEN TE 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable					100%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACION	Existe Organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					100%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					100%

- I. OPCION DE APLICABILIDAD:Aplicable.....
 II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:100%.....
 III. RECOMENDACIONES:Ninguna.....

Lima, 20 de julio, de 2021

DNI N° 08802744 / Telf.:993740572



Mg. Angélica Orrego Vásquez

SOLICITO:

Validación de instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

Mg.: Emiliana Lévano Uchuya

Yo Sonia Rivera Valderrama identificada con DNI N.º 09691327 participante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Nacional Federico Villarreal me presento ante usted con debido respeto y expongo:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos, a través de las diferentes técnicas de instrumentos de recolección de datos, para la tesis que vengo desarrollando; titulada: **Carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021** solicito a usted se sirva validar los instrumentos, que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

Documentos:

- Instrumentos:
 - Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.
 - Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Por tanto:

Agradezco a Ud., anticipadamente por su colaboración.

Lima, 14 de julio de 2021



.....
SONIA RIVERA VALDERRAMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: Cuestionario de trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

PRESENTADO POR: Sonia Rivera Valderrama

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y Nombres: Lévano Uchuya, Emiliana
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Realidad Nacional, Defensa y Desarrollo.
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales - UNFV
- 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: Cuestionario de recolección de datos.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20 %	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					100%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					100%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					100%

- II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:Aplicable.....
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:100%.....
- IV. RECOMENDACIONES:

Lima, 19 de julio, de 2021

DNI N° 07171148 / Telf.: 999079968


Mg. Emiliana Lévano Uchuya

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO: Cuestionario de carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021.

PRESENTADO POR: Sonia Rivera Valderrama

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1 Apellidos y Nombres: Lévano Uchuya, Emiliana
 1.2 Grado Académico: Maestro en Realidad Nacional, Defensa y Desarrollo.
 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Sociales - UNFV
 1.4 Tipo de Instrumento de Evaluación: Cuestionario de recolección de datos.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20 %	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					X
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					X

- I. OPCION DE APLICABILIDAD:Aplicable.....
 II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:100%.....
 III. RECOMENDACIONES:

Lima, 19 de julio. de 2021

DNI N°07171148 / Telf.: 99079968



Mg. Emiliana Lévano Uchuya

- **Confiabilidad de muestra piloto**
- Variable trabajo remoto

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	14

- Variable carga laboral

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	14

-

- **Confiabilidad**

Confiabilidad del instrumento carga laboral

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El trabajo que realizó tuvo mucha complejidad (tuvo que invertir muchas horas comparado con las horas invertidas en la oficina para terminarlo).	48,40	77,378	,650	,907
2. Las relaciones laborales en su área de trabajo fueron buenas.	48,70	74,900	,705	,905
3. La carga mental de trabajo le afectó de manera positiva (implicó que realizó más trabajo en menos tiempo).	48,60	73,378	,836	,900
4. La carga mental de trabajo le afectó de forma negativa (implicó generar altos niveles de estrés, establecimiento de metas inalcanzables).	48,30	72,233	,837	,900
5. Sintió que algunas actividades no pudo realizarlas motivada o debido a la cantidad de tiempo que le asignaron.	48,60	73,378	,836	,900
6. El trabajo que realizó requirió que usted pasara muchas horas sentada en forma continua.	48,00	80,667	,495	,912
7. El trabajo que realizó requirió que usted pasara muchas horas en movimiento.	49,90	77,211	,322	,926
8. Pudo combinar el trabajo remoto con las actividades necesarias para atender a sus hijas/os.	49,60	84,267	,071	,932
9. Este cambio de modalidad de trabajo remoto le afectó su salud.	48,70	74,900	,705	,905
10. Presentó un incremento de fatiga motivado a la jornada laboral.	48,50	71,833	,768	,902
11. Este cambio de modalidad de trabajo remoto le afectó su estado emocional presentando variaciones.	48,30	75,122	,916	,900

12. Su estado emocional producto de la carga laboral influyó en forma negativa en su ambiente familiar.	48,70	72,900	,738	,903
13. Experimentó emociones negativas debido a la carga laboral.	48,30	80,233	,671	,909
14. El tiempo de dedicación a su hija/o se vio afectado por el cambio a trabajo remoto.	48,60	73,378	,836	,900

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	14

- **Confiabilidad del instrumento trabajo remoto**

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Para realizar el trabajo remoto utilizó medios informáticos (como: laptop, computadora de mesa, Tablet).	44,70	84,011	,372	,805
2. Para realizar el trabajo remoto utilizó medios análogos (como: cuaderno, agenda, planeador, notas adhesivas y tableros etc.)	45,70	67,567	,616	,777
3. Para realizar el trabajo remoto utilizó las telecomunicaciones (teléfono, telefonía móvil, comunicaciones de datos, redes informáticas, Internet).	44,70	84,011	,372	,805
4. Las horas que dedicó al trabajo remoto fueron similares al tiempo que requería el trabajo presencial.	47,70	78,011	,290	,805
5. En su área de trabajo se incrementó la cantidad de horas que debió dedicar al trabajo.	45,50	82,056	,110	,819
6. La/el jefa/e de la oficina de Recursos Humanos estableció pautas claras para la realización del trabajo remoto.	47,30	70,678	,498	,789
7. La/el jefa/e de su área le orientó de forma adecuada para realizar el trabajo remoto con éxito.	47,20	67,956	,690	,771
8. Tuvo claro las actividades que debió realizar dentro de su planificación.	46,10	68,544	,660	,773
9. En su área de trabajo se realizaron reuniones de equipo virtuales para la orientación del personal.	45,90	77,878	,447	,794
10. Se llevó a cabo una comunicación efectiva con las/los jefas/es al realizar el trabajo remoto.	46,40	68,711	,673	,773

11. En su caso particular interfirió el trabajo remoto en la comunicación con su familia.	45,50	82,056	,110	,819
12. Le proporcionaron la cantidad de información necesaria para realizar su trabajo de la forma adecuada.	46,20	77,511	,321	,803
13. En su caso particular, considera que existieron los canales de comunicación que le permitieron aclarar alguna duda relacionada con el trabajo remoto de forma inmediata.	46,40	70,267	,646	,776
14. En su caso particular, consideró que los canales comunicacionales (medio de transmisión del mensaje) en su hogar han cambiado debido al trabajo remoto.	45,50	77,611	,384	,798

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	14

- Data de resultados

Encuestados	Carga laboral															Trabajo remoto																				
	Carga mental					Carga física					Carga emocional					Tipos de actividades en el trabajo remoto					Actores del trabajo remoto				Comunicación											
	1. E1	2. La	3. La	4. La	5. Si	V1D1	6. E1	7. E1	8. Pu	9. Es	10. FV	V1D2	11. E	12. S	13. E	14. E	V1D3	V1TOTAL	1. Pa	2. Pa	3. Pa	4. La	5. En su d	V2D1	6. La	7. La	8. Tu	9. Er	V2D2	10. S	11. E	12. L	13. E	14. E	V2D3	V2TOTAL
Sujeto 1	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	13	40	3	3	3	2	4	15	3	3	3	4	13	4	3	3	4	4	18	46
Sujeto 2	2	2	2	3	3	12	3	3	3	4	4	17	4	3	2	2	11	40	3	2	3	3	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	3	2	15	45
Sujeto 3	2	3	2	3	3	13	3	2	1	3	3	12	3	2	3	3	11	36	3	3	3	2	5	16	1	3	3	4	11	3	3	3	3	2	14	41
Sujeto 4	3	2	3	2	3	13	3	2	2	2	4	13	4	3	3	3	13	39	3	3	3	3	5	17	2	2	4	4	12	3	3	3	3	3	15	44
Sujeto 5	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	4	16	4	3	3	3	13	44	3	4	3	2	5	17	2	4	4	4	14	3	4	3	4	3	17	48
Sujeto 6	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	4	3	3	3	13	42	3	3	1	3	4	14	2	3	3	4	12	3	3	3	3	3	15	41
Sujeto 7	3	3	3	4	3	16	4	2	3	4	4	17	4	3	3	3	13	46	3	4	3	3	5	18	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19	52
Sujeto 8	3	3	3	3	4	16	4	2	3	4	4	17	4	3	3	4	14	47	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	51
Sujeto 9	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	52	4	4	3	3	5	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	55
Sujeto 10	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	51	4	4	4	3	5	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	55
Sujeto 11	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	54	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	57
Sujeto 12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	52	4	4	4	3	5	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	55
Sujeto 13	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	51	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	55
Sujeto 14	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	53	4	4	4	3	5	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	55
Sujeto 15	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	16	51	4	4	4	3	5	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	55
Sujeto 16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	14	45	4	3	3	3	5	18	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	19	51
Sujeto 17	4	5	3	5	5	22	4	3	1	3	3	14	5	4	4	4	17	53	4	4	5	5	1	19	1	3	3	2	9	5	5	5	5	5	25	53
Sujeto 18	5	4	4	3	2	18	4	2	2	3	3	14	3	2	2	3	10	42	3	3	4	3	1	14	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	14	39
Sujeto 19	5	5	3	3	2	18	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	13	48	3	3	5	3	2	16	3	4	3	1	11	4	4	3	3	3	17	44
Sujeto 20	4	4	3	3	4	18	5	3	4	5	5	22	4	3	3	3	13	53	4	4	3	3	2	16	4	5	5	4	18	3	4	4	5	3	19	53
Sujeto 21	4	4	4	3	3	18	4	3	3	5	3	18	4	2	3	3	12	48	3	4	5	3	2	17	3	5	3	3	14	5	5	4	5	2	21	52
Sujeto 22	3	3	3	4	5	18	4	4	2	4	5	19	4	4	4	4	16	53	4	4	5	4	5	22	2	4	5	4	15	4	5	4	4	4	21	58
Sujeto 23	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	17	52	5	5	5	4	4	23	3	4	4	3	14	5	5	4	5	5	24	61
Sujeto 24	3	5	4	5	5	22	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	14	55	4	4	5	4	2	19	4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	19	52
Sujeto 25	4	4	2	3	4	17	4	2	3	4	4	17	4	3	3	3	13	47	4	4	4	3	3	18	3	4	4	15	4	3	3	4	4	18	51	
Sujeto 26	5	5	4	4	4	22	5	4	3	3	3	18	4	3	3	3	13	53	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	12	4	5	4	4	4	21	54
Sujeto 27	3	3	4	4	3	17	4	3	2	3	4	16	3	4	4	3	14	47	4	4	5	4	4	21	2	3	4	4	13	4	4	4	3	3	18	52
Sujeto 28	4	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	14	4	3	3	3	13	43	2	3	3	2	4	14	2	3	3	4	12	3	3	3	3	3	15	41
Sujeto 29	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	42
Sujeto 30	3	2	2	2	3	12	3	3	2	3	3	14	4	3	3	3	13	39	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	40

Encuestados	Carga laboral																Trabajo remoto																			
	Carga mental					Carga física					Carga emocional						Tipos de actividades en el trabajo remoto					Actores del trabajo remoto				Comunicación										
	1. E	2. La	3. La	4. La	5. Si	V1D1	6. E	7. E	8. Pu	9. Es	10. F	V1D2	11. E	12. S	13. E	14. E	V1D3	V1TOTAL	1. Pa	2. Pa	3. Pa	4. La	5. En su d	V2D1	6. La	7. La	8. Tu	9. Er	V2D2	10. S	11. E	12. L	13. E	14. E	V2D3	V2TOTAL
Sujeto 31	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12	37	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	12	3	3	3	3	2	14	41
Sujeto 32	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	37	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	13	4	4	3	3	2	16	42
Sujeto 33	2	2	2	2	4	12	4	3	2	3	3	15	3	3	3	2	11	38	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	3	3	4	3	3	16	42
Sujeto 34	2	2	3	2	4	13	4	3	2	3	3	15	3	2	3	3	11	39	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	11	3	4	3	3	3	16	42
Sujeto 35	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	41	3	3	3	2	4	15	2	3	3	4	12	3	3	3	3	2	14	41
Sujeto 36	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	12	38	3	3	3	3	4	16	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	42
Sujeto 37	3	2	3	2	3	13	4	3	3	4	3	17	3	3	2	3	11	41	3	3	3	2	2	13	3	4	3	4	14	3	3	3	3	2	14	41
Sujeto 38	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	39	4	3	2	2	4	15	3	3	3	4	13	3	3	4	4	2	16	44
Sujeto 39	5	3	3	3	2	16	3	4	4	4	4	19	4	2	2	3	11	46	3	3	4	4	2	16	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15	46
Sujeto 40	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	13	49	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	18	52
Sujeto 41	3	2	2	4	4	15	3	2	4	5	3	17	4	3	3	4	14	46	3	3	5	5	4	20	4	5	3	4	16	3	4	4	4	4	18	54
Sujeto 42	4	4	3	4	3	18	5	4	1	5	3	18	5	2	2	2	11	47	5	5	4	4	2	20	1	5	3	3	12	3	4	5	5	5	22	54
Sujeto 43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	70
Sujeto 44	3	2	2	2	3	12	4	2	4	4	3	17	5	3	1	2	11	40	4	4	4	5	1	18	4	4	3	4	15	3	4	4	3	5	19	52
Sujeto 45	3	4	3	5	5	20	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	15	55	4	3	3	5	5	20	4	4	4	2	14	3	5	3	4	4	19	53
Sujeto 46	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	13	48	3	3	4	4	1	15	3	4	3	4	14	4	3	3	3	2	15	44
Sujeto 47	3	3	3	5	5	19	5	3	2	5	5	20	5	4	4	4	17	56	4	4	5	4	4	21	2	5	5	5	17	5	5	5	5	4	24	62
Sujeto 48	5	5	4	3	3	20	3	2	4	4	4	17	4	4	4	3	15	52	3	3	5	5	4	20	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	16	51
Sujeto 49	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	19	64	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	18	5	5	4	4	4	22	63
Sujeto 50	4	5	3	2	2	16	3	1	2	4	3	13	4	3	2	1	10	39	5	4	4	2	2	17	2	4	3	4	13	3	3	4	3	3	16	46
Sujeto 51	4	3	3	3	5	18	3	3	3	5	5	19	5	3	3	2	13	50	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	66
Sujeto 52	3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	42	3	3	3	2	4	15	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	16	44
Sujeto 53	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	11	41	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15	45
Sujeto 54	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	3	12	3	2	2	2	9	33	2	2	3	2	4	13	2	2	3	4	11	3	3	3	3	3	15	39
Sujeto 55	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	43	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	42
Sujeto 56	2	2	2	2	3	11	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	12	38	3	2	3	2	4	14	2	3	3	4	12	4	4	3	3	3	17	43
Sujeto 57	3	2	2	2	2	11	2	2	3	3	4	14	3	3	2	2	10	35	3	3	3	2	4	15	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15	44
Sujeto 58	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	42	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	13	3	3	3	4	3	16	46
Sujeto 59	3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	37	3	3	3	3	4	16	2	3	3	4	12	3	3	3	3	3	15	43
Sujeto 60	3	3	4	5	5	20	5	1	4	4	4	18	4	4	4	4	16	54	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	17	4	4	5	5	5	23	59