



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo Remoto y su Impacto en la Salud Ocupacional de  
los Colaboradores de una Entidad Financiera en  
Sullana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORES:**

Merino Hernandez, Lisleny Lizbeth ([orcid.org/0000-0001-6743-8689](https://orcid.org/0000-0001-6743-8689))

Rosales Tavera, Carolina Mercedes ([orcid.org/0000-0002-1483-0908](https://orcid.org/0000-0002-1483-0908))

**ASESORA:**

Dra. Jimenez Chinga Regina ([orcid.org/0000-0003-4048-0929](https://orcid.org/0000-0003-4048-0929))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Me lo dedico a mí, por seguir en pie a pesar de todo. A mi familia y amigos por su amor, apoyo y comprensión. Al universo, por su infinita luz y amor.

Se lo dedico a Dios por ser mi guía y mi soporte y a mis padres, quienes son mi motor y motivo de vida.

## **Agradecimiento**

A mi familia y amigos por haber sido el apoyo, amor y comprensión a lo largo del camino, muchas gracias al universo por su guía y sabiduría en este trayecto. Mi eterno agradecimiento a los docentes por todas las enseñanzas que me brindaron a lo largo de la carrera y gracias a la Financiera por facilitarnos la información para la realización de este estudio.

Agradezco a Dios por brindarme el conocimiento y paciencia necesaria para cumplir con lo propuesto, a mis padres por ser quienes me impulsan y me apoyan para salir adelante, a mi asesor por brindarme sus enseñanzas y agradezco el apoyo de la financiera por permitirme realizar la investigación en su institución y brindarnos toda la información requerida para llevar a cabo el estudio

## Índice de contenido

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación:.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	33

VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. PROPUESTA .....	40
REFERENCIAS .....	57
ANEXOS .....	62

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> <i>Interpretación de la correlación del coeficiente de Spearman</i> .....	17
<b>Tabla 2:</b> <i>Frecuencia de la variable independiente trabajo remoto</i> .....	19
<b>Tabla 3:</b> <i>Frecuencia de variable dependiente salud ocupacional</i> .....	20
<b>Tabla 4:</b> <i>El trabajo remoto en relación a la salud física</i> .....	21
<b>Tabla 5:</b> <i>Relación del trabajo remoto y la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana</i> .....	23
<b>Tabla 6:</b> <i>El trabajo remoto en relación a la salud ergonómica</i> .....	24
<b>Tabla 7:</b> <i>Relación entre el trabajo remoto y la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana</i> .....	26
<b>Tabla 8:</b> <i>Trabajo remoto y su relación con la salud psicosocial</i> .....	27
<b>Tabla 9:</b> <i>Relación entre el trabajo remoto y la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana</i> .....	29
<b>Tabla 10:</b> <i>El trabajo remoto en relación a la salud ocupacional</i> .....	30
<b>Tabla 11:</b> <i>Relación del trabajo remoto en la salud ocupacional en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana</i> .....	32
<b>Tabla 12:</b> <i>FODA</i> .....	42
<b>Tabla 13:</b> <i>Cronograma de la estrategia N°1</i> .....	45
<b>Tabla 14:</b> <i>Presupuesto de la estrategia N°1</i> .....	46
<b>Tabla 15:</b> <i>Cronograma de la estrategia N°2</i> .....	48
<b>Tabla 16:</b> <i>Presupuesto de la estrategia N°2</i> .....	48
<b>Tabla 17:</b> <i>Cronograma de la estrategia N°3</i> .....	51
<b>Tabla 18:</b> <i>Presupuesto de la estrategia N°3</i> .....	52

<b>Tabla 19:</b> <i>Cronograma de la estrategia N°4</i> .....	54
<b>Tabla 20:</b> <i>Presupuesto general</i> .....	55
<b>Tabla 21:</b> <i>Matriz de consistencia</i> .....	69
<b>Tabla 22:</b> <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	70
<b>Tabla 23:</b> <i>Matriz de instrumentos de la variable trabajo remoto</i> .....	71
<b>Tabla 24:</b> <i>Matriz de instrumentos de la variable salud ocupacional</i> .....	72
<b>Tabla 25:</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	75
<b>Tabla 26:</b> <i>Análisis de confiabilidad (Trabajo remoto)</i> .....	76
<b>Tabla 27:</b> <i>Análisis de confiabilidad (salud ocupacional)</i> .....	76
<b>Tabla 28:</b> <i>Frecuencia de la dimensión Jornada laboral</i> .....	88
<b>Tabla 29:</b> <i>Frecuencia de la dimensión Soporte laboral y tecnológico</i> .....	89
<b>Tabla 30:</b> <i>Frecuencia de la dimensión bienestar laboral</i> .....	90
<b>Tabla 31:</b> <i>Frecuencia de la dimensión salud física</i> .....	91
<b>Tabla 32:</b> <i>Frecuencia de la dimensión salud ergonómica</i> .....	92
<b>Tabla 33:</b> <i>Frecuencia de la dimensión salud psicosocial</i> .....	93
<b>Tabla 34:</b> <i>Tabla descriptiva general</i> .....	94

## **Índice de figuras y gráficos**

<b>Figura 1:</b> Regresión de trabajo remoto y salud física.....	22
<b>Figura 2:</b> Regresión de trabajo remoto y salud ergonómica .....	25
<b>Figura 3:</b> Regresión de trabajo remoto y salud psicosocial .....	28
<b>Figura 4:</b> Regresión de trabajo remoto y salud ocupacional.....	31

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022; cuyo objetivo fue analizar el impacto del trabajo remoto y la salud ocupacional en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022. El enfoque fue cuantitativo, con tipo correlacional de diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 40 colaboradores de una entidad financiera en Sullana, de los cuales 38 estaban dispuestos a participar de la investigación. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 15 ítems para la variable trabajo remoto y 16 ítems para salud ocupacional, medidas con la escala de Likert con respuesta de muy frecuentemente, frecuentemente, ocasionalmente, raramente y nunca. Los datos recolectados se analizaron estadísticamente en el programa Microsoft Excel y SPSS. Como conclusión, el trabajo remoto impacta significativamente en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana; con un nivel de correlación negativa moderada igual a  $-0.739$  analizando que, a mayor trabajo remoto, menor salud ocupacional.

**Palabras claves:** Trabajo remoto, salud ocupacional, tecnología, ergonómico, psicosocial.

## **Abstract**

The present research work entitled: Remote work and its impact on the occupational health of the employees of Financiera in Sullana, 2022; whose objective was to analyze the impact of remote work and occupational health in the employees of Financiera in Sullana, 2022. The approach was quantitative, with a correlational type of non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 40 employees of Financiera, of which 38 were willing to participate in the research. The technique used was a survey and the instrument used was a questionnaire consisting of 15 items for the remote work variable and 16 items for occupational health, measured on a Likert scale with responses of very frequently, frequently, occasionally, rarely, and never. The data collected were statistically analyzed in Microsoft Excel and SPSS. In a conclusion, remote work has a significant impact on the occupational health of the employees of Financiera in Sullana 2022; with a moderate negative correlation level equal to  $-0.739$ , analyzing that the more remote work, the lower the occupational health.

**Keywords:** remote work, occupational health, technology, ergonomic, psychosocial

## I.INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, hubo cambios significativos en el mundo a causa de la COVID-19; uno de ellos fue el incremento de la implantación de la digitalización con la finalidad de reactivar las actividades comerciales. Según Gasparini y Bonavida (2020) el desarrollo de las nuevas tecnologías ha ocasionado que el trabajo remoto se vuelva progresivamente más utilizado, siendo así un factor determinante para dimensionar los trabajos y colaboradores a efectos perjudiciales del shock por el COVID 19. Sin embargo, según Venegas y Rodríguez (2018) Esta modalidad de trabajo implicó la vida personal, siendo necesaria la supervisión de la salud y seguridad del trabajador. Debido a que, según World Health Organization (WHO, 2021) indica que, a causa de la COVID-19 se incrementaron las tendencias al aumento de horas laboradas, lo que significó un mayor riesgo a sufrir enfermedades ocupacionales, ya que, trabajar 55 horas o más a la semana aumenta el 35% de riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y un 17% de riesgo de morir por motivo de una cardiopatía.

A nivel mundial, según la International Labour Organization (ILO, 2019) cada año se presentaron 2,78 millones de muertes de colaboradores a causa de accidentes laborales y enfermedades profesionales; de los cuales 2,4 millones se trataron de enfermedades y 374 por accidentes de trabajo. Además, según Jiménez y Ramírez (2021) indican que, en Colombia a causa de considerar el trabajo remoto por los acontecimientos vividos en la pandemia, presentó un incremento abrupto, ya que pasó de practicarse de un 11,2% en el año 2019 al 98% en el año 2020; sin embargo, esta modalidad enuncia desventajas sociales y laborales, debido a que ejerce presión y sobrecargo frente a la inquietud de buscar soluciones desde un mismo lugar, ocasionando la combinación de sentimientos y provocando episodios de estrés a los colaboradores.

Esta problemática no es ajena a nivel nacional, ya que según el ministerio de trabajo y promoción del empleo (2022) en el mes de enero del 2022 se presentaron 1,132 notificaciones de las cuales el 97,44% representaron a accidentes de trabajo no mortales, el 0,62% a accidentes mortales, el 1,68% a incidentes peligrosos y el 0.27% por enfermedades ocupacionales, sin embargo en

el Perú la salud ocupacional se encuentra respaldada por la “ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783” y el “D.S N°005-2012-TR reglamento de ley N° 29783” mientras que, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 regula la aplicación del trabajo remoto. (Ver anexo 10)

Además, según Valencia (2021) menciona que, en el Perú se presentan diversos problemas relacionados al trabajo remoto, ya que, existen personas que manifiestan a sus empleadores molestias musculares por las posturas repetitivas del cuerpo, fatigas por el tiempo en que se exponen a una computadora, problemas de visión, escasos equipos de seguridad, exposición a posibles incendios en su centro de labores, estrés, etc.

A nivel regional y local según Días *et al.* (2021) el 59% de los colaboradores remotos indican no haber recibido información sobre pausas activas o riesgos ergonómicos. Asimismo, según Vásquez (2021) en Piura, el trabajo remoto desarrollado por docentes de instituciones educativas de la región trajo consigo un nivel de ansiedad alto en un 24%, un nivel moderado en un 20% y bajo en un 20.80%. Por lo que, el contexto de la pandemia generó a los docentes algunos síntomas psicológicos, sensaciones de angustia, sobresaltos y activaciones fisiológicas.

En el ámbito local, una financiera de Sullana fue una de las entidades bancarias para microfinanzas que decidió tener la alternativa de implementar el trabajo remoto para los colaboradores en situación vulnerable frente al contagio de la COVID-19 como personal gestante, colaboradores en post parto o trabajadores con enfermedades persistentes, sin embargo, en estos últimos meses se observó el aumento de la tensión en los trabajadores remotos para realizar la captación de nuevos clientes, renovaciones de contratos y estrés para realizar los seguimientos y controles de los clientes vencidos y morosos, ya que, tras el incremento repentino del uso de las herramientas tecnológicas, algunos clientes presentaron resistencia al cambio, así también se observó la incomodidad y cansancio de los analistas de crédito ante el uso continuo de los equipos tecnológicos y posturas repetitivas.

Ante ello surge el siguiente problema general: ¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad

financiera en Sullana, 2022? Y como problemas específicos: ¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022?, ¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022? Y ¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022?

Además, este proyecto se justifica de forma teórica debido a que, Gonzales y Gallardo (2021) indican que, se desarrolla una investigación con justificación teórica porque el investigador quiere enriquecer el conocimiento de un tema que esta falta de bases teóricas. En ese sentido, este proyecto se justifica de forma teórica ya que se emplearon definiciones conceptuales de La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2022) para trabajo remoto y la OMS (2020) para la definición de salud ocupacional, asimismo genera un aporte para investigaciones futuras relacionadas con las variables de estudio.

Además, se justifica de manera práctica debido a que, Gonzales y Gallardo (2020) señalan que, en la investigación con justificación práctica, el investigador busca intervenir en la problemática observada para mejorarla. En relación con eso, esta investigación encontró la relación entre las variables de trabajo remoto y salud ocupacional, cuyos resultados generaron un aporte positivo a la financiera e influye en la toma de decisiones y mejoras para la salud de los colaboradores.

Así también, esta investigación se justifica de manera social debido a que, Ñaupas *et al.* (2018) afirman que la justificación social es aquella investigación que va a solucionar problemas que afectan a un determinado grupo social. Por este motivo, este estudio se justificó de manera social ya que buscó encontrar soluciones a una problemática real relacionada a la salud de los trabajadores, específicamente a aquellos que realizan el trabajo remoto, aún más en el contexto actual por el coronavirus en donde se debe priorizar la salud física y mental del colaborador.

En ese sentido, la investigación tuvo como objetivo general: Analizar el impacto del trabajo remoto y la salud ocupacional en los colaboradores de una

entidad financiera en Sullana, 2022. Y como objetivos específicos: a) Explicar el impacto del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022, b) Evaluar el impacto del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022 y c) Examinar el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.

A consecuencia, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022. Y como hipótesis específicas a) Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, b) Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana. Y c) Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

## II. MARCO TEÓRICO

En los estudios internacionales desarrollados anteriormente se tiene en cuenta a autores como Noora (2022) quien publicó un artículo titulado “The impact of remote work on employees’ well-being” en donde estableció como objetivo averiguar cómo los empleados de la organización han experimentado el trabajo remoto y si es factible para el futuro. Esta investigación aplicó una metodología descriptiva de enfoque mixto; ejecutó una encuesta a una muestra de 33 colaboradores. En los resultados, se encontró que el trabajo remoto tiene un impacto principalmente positivo en el bienestar y los encuestados esperaban seguir trabajando en su mayoría de forma remota.

Väisänen (2021) realizó una investigación titulada “Remote work and its impacts on occupational wellbeing” en donde planteó como objetivo averiguar si el trabajo remoto ha tenido un impacto en el bienestar laboral y, de ser así, de qué manera. Para el estudio se utilizó una metodología cuantitativa en donde se aplicó el método de recolección de datos cuantitativos y el autor llegó a concluir que el trabajo a distancia ha traído tanto cosas positivas como negativas, la mayoría, sin embargo, está satisfecha con el trabajo remoto en términos de vida laboral.

Otro caso es el estudio que realizó Juchnowicz y Kinowska (2021) llamado “Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic” cuya finalidad fue analizar la relación del trabajo remoto y el bienestar de los colaboradores. Para ello aplicó una metodología empírica a través del método Cawi, desarrollaron una encuesta a 1000 trabajadores polacos económicamente activos, en donde se demostró el impacto negativo de trabajar de manera remota en el bienestar de las relaciones laborales y la ecuanimidad entre la vida laboral y personal.

También, Sandoval *et al.* (2021) realizaron un artículo titulado “Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation” el cual tuvo como objetivo explorar cómo se desarrolló la relación entre el trabajo remoto, el estrés laboral y la vida laboral durante tiempos de pandemia en un contexto latinoamericano. La metodología aplicada fue cuantitativa en donde se ejecutó una encuesta a una muestra de 1285 personas. En los resultados que

se obtuvo está que el trabajo remoto en tiempos de pandemia aumentó el estrés percibido ( $\beta = 0,269$ ;  $p < 0,01$ ), redujo el equilibrio entre la vida laboral y personal ( $\beta = -0,225$ ;  $p < 0,01$ ) y satisfacción laboral ( $\beta = -0,190$ ;  $p < 0,01$ ), y mayor productividad ( $\beta = 0,120$ ;  $p < 0,01$ ) y compromiso ( $\beta = 0,120$ ;  $p < 0,01$ ).

Grant (2021) realizó una investigación llamada "Remote Working and its Impact on Employee Job Satisfaction During COVID-19" cuyo fin fue el investigar el impacto que tiene el trabajo virtual en la satisfacción laboral de los empleados. Para este estudio se utilizó una metodología cuantitativa y tuvo como muestra a estudiantes de posgrado de universidades públicas que trabajaron de forma remota al menos un día a la semana durante al menos seis meses desde marzo de 2020. Como resultado se encontró que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el trabajo a distancia.

Asimismo, a nivel nacional se encontraron aportes significativos como es el caso de Rivera (2021) quien publicó un estudio denominado "La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2020" en donde presentó como objetivo general explicar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de la organización. El enfoque empleado constó del método cuantitativo, correlacional – causal con una muestra de 80 trabajadores. Los resultados que obtuvo mostraron que un 78.8% estuvo de acuerdo que el nivel de seguridad y salud en la consultora es bueno, mientras el 21,3% opina que es regular. Además, un 57,5% estuvo de acuerdo que el trabajo remoto en la consultora obtuvo un nivel bueno, 31,3% regular el 11,3% restante, malo.

Además, Herrera (2021) realizó una investigación titulada "Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa de Chota-Cajamarca 2020" en donde planteó como objetivo determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en la Institución. En la metodología realizó un estudio no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 28 docentes. Como resultados encontró que, en un 71% el impacto ocupacional del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria fue más positivo que negativo.

Así también, Balbín (2022) estudió la gestión de riesgos laborales en salud y trabajo remoto en una organización de atención telefónica de salud en Lima, teniendo como propósito determinar la relación entre los riesgos laborales y el trabajo remoto de la institución en mención. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo con corte transversal correlacional, con una población de 33 trabajadores de la institución. Los resultados demostraron que el 33.3% de los profesionales presentan una gestión de riesgos laborales baja, concluyendo que la gestión de riesgos laborales no se relaciona con el trabajo remoto.

Además, Correa (2021) presentó una investigación denominada “Trabajo remoto y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de venta y seguros de salud, Chiclayo, 2021. De lo cual tuvo como propósito determinar la relación existente entre el desarrollo del trabajo remoto y el estrés en los trabajadores de la empresa antes mencionada. Aplicó una investigación de tipo descriptiva, correlacional y explicativa de diseño no experimental transversal en donde desarrolló la aplicación de una encuesta al total de 280 trabajadores de la organización; de la cual se obtuvo como resultado una correlación estadísticamente significativa equivalente a 0,65 según el coeficiente de Spearman, concluyendo que existe una asociación directa y positiva entre el trabajo remoto y estrés laboral.

A continuación, se presentan las teorías relacionadas a las variables estudiadas. El trabajo remoto, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2022) afirma que es la prestación de servicios con presencia física del colaborador en su domicilio, manejando cualquier medio que brinde la posibilidad de ejecutar las actividades fuera del centro de labores, siempre que el medio de labores lo permita. Mientras que según Zappala *et al.* (2021) manifiesta que, la legislación italiana define al trabajo remoto como trabajo ágil que tiene la posibilidad de usar el desarrollo tecnológico y medios de comunicación para realizar las actividades laborales en lugares diferentes al centro de trabajo. Además, afirman que la diferencia que existe entre el trabajo tradicional y el trabajo remoto es que el primero se realiza en una oficina corporativa mientras que el segundo se realiza a distancia.

Asimismo, según una investigación realizada por Arpine (2020) afirma que el trabajo remoto reduce o elimina la necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo, también disminuye la posibilidad de que las personas tengan estrés relacionados con la manera en la que se trasladan debido a que no se van a exponer a la congestión del tráfico, algún retraso en el transporte público, etcétera. De igual manera, Blount y Gloet (2017) manifiestan que el trabajo remoto es una palabra que va más allá de cualquier evento en la que la persona labora fuera de la oficina tradicional. Es decir, es aquella actividad de prestación de servicios que se realiza fuera del lugar de trabajo común, pero incluye otro tipo de factores.

Dentro de los aspectos importantes a considerar en el trabajo remoto tenemos la jornada de trabajo, el soporte laboral y tecnológico y el bienestar laboral. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) menciona que la jornada del trabajo es aquel tiempo que cada colaborador dedica a la realización de las tareas para las que ha sido contratado, además dicha jornada mantiene un límite máximo establecido por la ley peruana el cual corresponde de 8 horas diarias o 48 semanales. Además, según Ábalos (2019) la jornada máxima laboral tiene como objetivo poner límites a los tiempos de trabajo, para que el personal tenga la oportunidad de disfrutar de su tiempo libre, consiga ingresos extras, evite perjuicios en su salud, entre otros.

Considerando la modalidad de trabajo a distancia, se presentan dificultades en equilibrar los tiempos de ocio y laborales, lo que hace que las personas trabajen horas adicionales a sus jornadas laborales. Gambhir (2020) indica que en el transcurso de la pandemia muchos trabajadores remotos perciben incapacidades de desconectarse del trabajo. Así también, según López (2021) menciona que uno de los problemas más destacados en el trabajo remoto es el aumento del trabajo; en base a esto se presenta la necesidad de generar límites en los tiempos laborales con la finalidad de garantizar el descanso suficiente, dando efecto al derecho de la desconexión digital. Es decir, la limitación del trabajo de acuerdo con sus horas laborales es obligatoria.

El soporte laboral y tecnológico, según Uribe *et al.* (2021) afirman son las diversas actividades de apoyo a los colaboradores que administran las instituciones

en momentos de pandemia y se demuestran en directrices para una mejor realización de sus funciones, la claridad de la información, los programas y equipos tecnológicos y otros instrumentos que faciliten el trabajo remoto.

Además, Camacho (2021) menciona que la tecnología se ha globalizado, que no solo se trata de que sea un trabajo remoto o a distancia, sino que ahora abarca un nuevo universo en el que implica que el trabajo sea realizado desde cualquier lugar con total independencia y esto se debe a la implementación de la tecnología en las diversas organizaciones. Asimismo, Morales (2020) manifiesta que, la COVID 19 ha ocasionado un aumento considerable del uso de las herramientas tecnológicas, por lo que es necesario priorizar los problemas derivados entre la acción del hombre con las computadoras y las condiciones relacionadas a la salud mental.

Con respecto al bienestar laboral, según Alvares y Racero (2014) citando a Blanch *et al.* (2010) indican que, el bienestar laboral se relaciona con la práctica de sentirse bien en la vida, influenciado por factores situacionales y personales. Mientras tanto, según Castañeda *et al.* (2017) el bienestar laboral está relacionado con la calidad de vida en el trabajo, el cual busca propagarse en el desarrollo del capital humano, ya que existe la preocupación enfocada en la naturaleza poco recompensable del trabajo y el aumento de la insatisfacción laboral.

En correspondencia a la salud ocupacional, la World Health Organization (WHO, 2022) precisa que es un área laboral enfocada en garantizar el mayor grado de confort físico, psicológico y social de todos los trabajadores, independientemente de la ocupación. Es decir, es la encargada de promover el bienestar de la salud en general en el ámbito laboral. Asimismo, dentro de los objetivos que tiene la salud ocupacional se refleja la mejora en las condiciones y entornos laborales para la adecuada gestión de la salud y minimización de riesgos laborales (WHO, 2022)

Aspectos importantes a considerar en la salud ocupacional, son la salud física, salud ergonómica y salud psicosocial. La salud física según Lebedinsky *et al.* (2017) es la capacidad motora genética de un individuo el cual a lo largo de su vida pasa por cambios en el proceso de adaptarse de manera morfo-funcional (desarrollo físico) a los cambios del ambiente externo. Mientras que, según

Koipysheva *et al.* (2018) afirman que la salud física se debe tratar en función al desarrollo de cada persona como individuo; asimismo, menciona que es un estado de conservación y desarrollo óptimo de las funciones biológicas y fisiológicas.

Respecto a la salud ergonómica, según Oladeinde (2015) afirma que la ergonomía es una ciencia encargada de brindar un entorno laboral, herramientas, equipos, tareas adaptadas en la capacidad y limitaciones físicas de un colaborador, reduciendo el riesgo de lesiones relacionadas con el ambiente de trabajo. Además, Márquez (2020) expresa que la ergonomía tiene como finalidad garantizar en las empresas eficiencia, productividad y calidad, así como garantizar la comodidad y seguridad en la salud enfatizando las aplicaciones e interacciones para mejoras de estas.

De acuerdo con Celik *et al.* (2018) los empleados de oficina que laboran periodos extensos presentan dificultades en la espalda, hombros y extremidades a causa de las condiciones laborales como por ejemplo las posturas, ubicación de los equipos tecnológicos o sillas utilizadas. Estas condiciones influyen en la salud del colaborador ya que, de acuerdo a la situación y comodidad del espacio, puede facilitar o impedir el desarrollo del trabajo de manera tranquila y cómoda. Así también, Singh *et al.* (2021) manifiesta que las enfermedades musculoesqueléticas vinculadas al ámbito laboral influyen en enfermedades y trastornos inflamatorios y degenerativos que tienen como consecuencia la aparición de dolores en el cuello o extremidades superiores.

Igualmente, la World Health Organization (2021) indica que los trabajadores remotos se enfrentan a grandes riesgos relacionados al ámbito físico y ergonómico, esto debido a factores como incomodidades por la calefacción y refrigeración, higiene, calidad de aire y otros. Es decir, los colaboradores enfrentados al método de trabajo a distancia tienen las posibilidades de afrontar riesgos físicos y ergonómicos a consecuencia del estado físico del lugar o establecimiento en donde desarrollan sus actividades.

Otro aspecto fundamental de la salud ocupacional, es la salud Psicosocial, que según Eiroa (2020) citando a Larson (1996) y Martikaine (2002) es un

constructo primordial que contiene el bienestar psicológico o emocional y el bienestar social colectivo. Asimismo, afirma que la calidad de vida está dentro del bienestar psicosocial.

Asimismo, según Buomprisco *et al.* (2021) citando a Thomee *et al* (2007) y Morahan Martin y Schumacher (2003) los problemas mentales más destacados relacionados al trabajo remoto son problemas en el sueño y estrés laboral, así como el aislamiento social, causando un ciclo negativo. Es decir, el trabajo remoto causa dificultades mentales en los trabajadores que aplican esta modalidad de trabajo. De igual manera, Prasad (2020) determina que el estrés ocupacional es conocido como un asesino silencioso reconocido científicamente, el cual tiene una consecuencia funcional, emocional y conductual reflejada en el desempeño laboral, independientemente del tipo de trabajo y empresa. El estrés laboral es otro factor determinante del desarrollo de la salud ocupacional en los trabajadores reflejado en su desempeño.

Finalmente, según la ILO (2019) uno de los principales desafíos de la seguridad y salud en el trabajo relacionados a la digitalización es el posible incremento de algunos riesgos psicológicos ya que se percibe un desequilibrio entre la vida laboral y personal, inseguridad laboral, ciberacoso, tecnoestrés y aislamiento; estos riesgos son la consecuencia de la interacción entre el trabajador y la tecnología.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación:

##### 3.1.1 Tipo de la investigación

Según Gonzales y Gallardo (2021) indican que la investigación aplicada busca mediante las bases técnicas, resolver problemas prácticos, basándose en hallazgos y soluciones que se plantean en el objetivo de estudio. En este sentido, esta investigación tuvo una finalidad aplicada ya que, no solo se encargó de describir las causas y efectos de su problema, sino también solucionarlo.

##### 3.1.2 Diseño de la investigación

Se desarrolló una investigación con diseño no experimental con alcance transversal, ya que, según Gonzales y Gallardo (2021) este diseño no realiza estímulos experimentales a las cuales las variables de estudio sean sometidas, además se evalúa sin ninguna alteración ni manipulación de variables. Por tal motivo, la investigación desarrollada no presentó ningún tipo de manipulación deliberada en las variables estudiadas, así mismo Cvetkovic *et al.* (2021) indica que los estudios transversales son aquellos que realizan la evaluación en un momento propio y tiempo específico, diferenciándose de los longitudinales que implican un seguimiento continuo. En este sentido, la recolección de datos se realizó en un solo momento y tiempo determinado.

Además, esta investigación fue de un nivel correlacional causal debido a que, según Gonzales y Gallardo (2021) el propósito del alcance correlacional en una investigación es determinar el comportamiento de una variable frente a otra variable, en la cual se plantean hipótesis correlacionales. Por este motivo, esta investigación presentó un nivel correlacional causal ya que, evaluó el impacto que tiene la variable independiente (trabajo remoto) en la variable dependiente (salud ocupacional).

Por otra parte, este estudio mostró un enfoque cuantitativo ya que, según Cadena *et al.* (2017) citando a Fernández (2002) mencionan que, la investigación con enfoque cuantitativo trata de establecer la fuerza correlacional entre variables,

la generalización y objetivación de los resultados mediante una muestra para ser deducida en una población. Asimismo, según Ugalde y Balbastre (2013) los datos recopilados de las investigaciones cuantitativas son considerados como tangibles, fehacientes y rigurosos, recolectados por medio de procedimientos sistemáticos, además, indica que esta metodología es la más apropiada para verificar o contrarrestar hipótesis respaldadas en conocimientos teóricos para continuar en la formación de teorías en pleno desarrollo.

En este sentido, esta investigación asumió un enfoque cuantitativo debido a que la información fue obtenida por medio de instrumentos y técnicas y fue clasificada, cuantificada y construida en modelos estadísticos.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### ***Variable independiente: Trabajo remoto***

Según Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2022) afirma que es la prestación de servicios con presencia física del colaborador en su domicilio, manejando cualquier medio que brinde la posibilidad de ejecutar las actividades fuera del centro de labores, siempre que el medio de labores lo permita.

Para la medición de la variable independiente denominada trabajo remoto se consideró necesario realizar el desglose en 3 dimensiones y 3 indicadores por cada dimensión:

**Dimensión 1: Jornada de trabajo.** La jornada de trabajo es el intervalo de tiempo dedicado a la ejecución de las tareas demandadas por la persona que ha sido contratada.

Los indicadores para la medición de la dimensión fueron: horas extras, descansos y feriados.

**Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico.** El soporte laboral y tecnológico integra todas las actividades de apoyo que se le brinda al colaborador para un mejor desempeño laboral, involucrando las herramientas y equipos tecnológicos.

Para la medición de esta dimensión se utilizaron los siguientes indicadores: Programas, equipos tecnológicos y actividades de apoyo.

**Dimensión 3: Bienestar laboral.** El bienestar laboral comprende las actividades situacionales y personales que influyen en el sentirse bien con la vida.

A continuación, se mencionan los indicadores de medición: Balance entre vida y trabajo, satisfacción con la vida e ingresos.

***Variable dependiente: Salud ocupacional***

World Health Organization (WHO, 2022) precisa que la salud ocupacional es un área laboral enfocada en garantizar el mayor grado de confort físico, psicológico y social de todos los trabajadores, independientemente de la ocupación.

Para realizar el análisis de la variable dependiente llamada salud ocupacional, se emplearon 3 dimensiones, cada una de ellas conformada por 3 indicadores.

**Dimensión 1: Salud física.** La salud física es la capacidad motora genética que una persona desarrolla por cambios en procesos de adaptación a causas del exterior.

La medición de esta dimensión se realizó a través de los siguientes indicadores: Condiciones ambientales, interacción física y aparición de enfermedades crónicas.

**Dimensión 2: Salud ergonómica.** La salud ergonómica es una ciencia que tiene como finalidad brindar un entorno laboral adecuado que reduzca los riesgos de lesiones causados por el ambiente laboral.

Los indicadores de la dimensión fueron: Acomodaciones laborales, posturas y movimientos, y aparición de trastornos musculoesqueléticos.

**Dimensión 3: Salud psicosocial.** La salud psicosocial es un constructo fundamental que involucra el bienestar psicológico, emocional, y social colectivo.

Para la medición de la salud psicosocial se consideraron los siguientes indicadores: Relaciones interpersonales, estrés laboral y ansiedad y depresión.

Además, la escala de medición que se aplicó para cuantificar la variable independiente y dependiente fue la escala ordinal mediante la escala de Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Gonzales y Gallardo (2021) citando a Arias (2012) la población es el conjunto de personas que poseen características comunes.

En cuanto al estudio realizado, la población se distribuyó en las diversas áreas de una entidad financiera en Sullana con un total de 40 colaboradores que realizaron o realizan trabajo remoto. Asimismo, la cantidad de sujetos fueron 38 porque 2 del total de colaboradores no aceptaron ser partícipes de esta investigación.

- **Criterios de inclusión**

En los criterios de inclusión a considerar, se tuvo en cuenta a todas las personas que realizaron o siguen realizando trabajo remoto dentro de la empresa, tanto mujeres como varones; además, se incluyó a mujeres embarazadas, mujeres en estado de posparto, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas u otros trabajadores que estén sujetos a realizar trabajo remoto en la empresa.

- **Criterios de exclusión.**

Asimismo, esta investigación excluyó a todos los colaboradores de la empresa Financiera que se encontraron de vacaciones.

Además, en este proyecto no se consideró una muestra debido a que se aplicó un censo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Según Hernández y Duana (2020) afirma que las técnicas de recolección de datos abarcan procedimientos y acciones que le ayudan al investigador conseguir información requerida para responder a su pregunta de estudio; asimismo, menciona que existen distintas técnicas para la recaudación de información, dentro de lo que es una investigación cuantitativa se suele utilizar encuestas, entrevistas, análisis de contenidos, fichas de cotejo, entre otros. Es por ello, que este estudio al ser de enfoque cuantitativo, utilizó una encuesta como técnica de recolección.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Para esta investigación se aplicó un cuestionario a 38 colaboradores de la entidad Financiera de Sullana, con la finalidad de encontrar hallazgos relevantes a las respuestas de las interrogantes realizadas; este cuestionario se dividió en dos partes, la primera estuvo enfocada a la variable independiente (trabajo remoto) y la segunda parte se enfocó a la variable dependiente (salud ocupacional).

### **3.5. Procedimientos**

Para la elaboración de la investigación, se presentó la carta de autorización para realizar el estudio a los colaboradores remotos de la entidad financiera, asimismo, se coordinó con las diferentes áreas para determinar las fechas de aplicación del cuestionario para la recolección de datos, a tal efecto, se empleó un cuestionario de forma virtual por medio del software de administración de encuestas de Google Forms, el cual inició el día 13 de septiembre y se cerró el 19 de ese mismo mes, teniendo un lapso de tiempo de 5 días hábiles para el desarrollo de este cuestionario. Así también, se tramitó el pedido de los correos electrónicos de todos los colaboradores involucrados en el estudio para realizar el envío del link del cuestionario a fin de recoger la información y proceder a su análisis.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados del instrumento a aplicar, se utilizaron los programas estadísticos de EXCEL y SPSS, para organizar la información, procesar los datos y efectuar la correspondiente tabulación y/o gráficos de las variables de estudio, lo que permitió determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis; es decir analizar si existe o no impacto del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana. Igualmente se utilizó el análisis de Cronbach para confirmar la confiabilidad del instrumento y el coeficiente de correlación de Rho Spearman del programa estadístico SPSS para hallar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente; asimismo, para la interpretación de los datos se utilizó la tabla de correlación de Rho Spearman. Además, se utilizó el análisis de regresión lineal para hallar la relación de dependencia entre las variables.

**Tabla 1:**

*Interpretación de la correlación del coeficiente de Spearman*

Opción	Valor de r	Interpretación
1	-1	Correlación negativa perfecta
	-0,5	Correlación negativa moderada
	0	Ninguna correlación
	+0,5	Correlación positiva moderada
	+1	Correlación positiva perfecta
2	1	Perfecta
	0,9 – 1	Excelente
	0,8 – 0,9	Buena
	0,5 – 0,8	Regular
	< 0,5	Mala
3	0,76 – 1,00	Entre fuerte y perfecta
	0,51 – 0,75	Entre moderada y fuerte
	0,26 – 0,50	Débil
	0 – 0,25	Escasa o nula

Nota: Recuperado de Martínez *et al.* (2009)

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Osorio (2000) citado en Salazar *et al.* (2018) La ética es parte de la filosofía conocida como un saber racional, por lo que es un instrumento para realizar un estudio fundamentado y respaldado por valores morales. En este sentido, para el desarrollo de la investigación, se consideró fundamental, realizar la solicitud de permiso para obtener información de la entidad involucrada a fin de recolectar información veraz y confiable sin ningún otro tipo de adulteración; además, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos fue tomados de manera anónima ya que se busca proteger la integridad e identidad de las personas encuestadas. Así también, se respetó el derecho de autor, por lo que se realizaron todas las citas necesarias de acuerdo a los autores consultados, siguiendo las normas APA 7ma edición.

## IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por el instrumento aplicado a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Variable independiente: Trabajo remoto

Tabla 2:

*Frecuencia de la variable independiente trabajo remoto*

	TRABAJO REMOTO										
	MUY FRECUENTEMENTE		FRECUENTEMENTE		OCASIONALMENTE		RARAMENTE		NUNCA		TOTAL
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	%
Jornada laboral	28	73.60%	8	21.10%	2	5.30%	0	0.00%	0	0.00%	100.00%
Soporte laboral y tecnológico	29	76.30%	7	18.40%	2	5.30%	0	0.00%	0	0.00%	100.00%
Bienestar laboral	29	76.30%	5.00	13.20%	3.00	7.90%	1	2.60%	0	0.00%	100.00%

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

Respecto a los resultados descriptivos de la variable independiente denominada trabajo remoto, en la tabla 2 se muestra que del 100% de los colaboradores de la financiera, el 73.60% (28) opinaron que muy frecuentemente se tiene una buena jornada laboral respecto al trabajo remoto, mientras que el 21.10% (8) opinaron que frecuentemente y el 5.30% (2) ocasionalmente. Asimismo, el 76.30% (29) opinaron que muy frecuentemente se tiene soporte laboral y tecnológico respecto al trabajo remoto, mientras que el 18.40% (7) opinaron que frecuentemente y el 5.30% (2) ocasionalmente. De igual manera, el 76.30% (29) opinó que muy frecuentemente se presenta bienestar laboral, respecto al trabajo remoto, mientras que el 13.20% (5) opinó que frecuentemente, el 7.9% (3) ocasionalmente y el 2.60% (1) raramente.

## Variable dependiente: Salud ocupacional

Tabla 3:

*Frecuencia de variable dependiente salud ocupacional*

SALUD OCUPACIONAL											
	MUY FRECUENTEMENTE		FRECUENTEMENTE		OCASIONALMENTE		RARAMENTE		NUNCA		TOTAL
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	%
Salud física	1	2.60%	7	18.40%	5	13.20%	3	7.90%	22	57.90%	100.00%
Salud ergonómica	1	2.60%	8	21.10%	4	10.50%	2	5.30%	23	60.50%	100.00%
Salud psicosocial	1	2.60%	7	18.40%	5	13.20%	2	5.30%	23	60.50%	100.00%

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

En la tabla 3 se muestra la descripción de la variable independiente denominada salud ocupacional, donde, del 100 % de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, el 42% (16) manifestó que nunca hay salud física; considerándose las malas condiciones ambientales, interacción física y aparición de enfermedades crónicas; mientras tanto el 15.8% (6) mencionó que raramente y ocasionalmente hay salud física, además el 13.20% (5) indicó que frecuentemente y muy frecuentemente tuvo salud física. Además, el 55.2% (21) manifestó que nunca han presentado salud ergonómica; es decir, presentaron incomodidades debido a las acomodaciones laborales, posturas y trastornos musculoesqueléticos; mientras tanto el 5.3% (2) raramente, el 13.20% (5) ocasionalmente, el 10.5% (4) frecuentemente y el 15.8% (6) muy frecuentemente presentaron salud ergonómica. Asimismo, el 42.1% (16) manifestó que nunca han presentado salud psicosocial, mientras tanto el 18.40% (7) raramente, el 10.5% (4) ocasionalmente, el 13.2% (5) frecuentemente y el 15.8% (6) muy frecuentemente tienen salud psicosocial.

**Objetivo específico 1:** Explicar el impacto del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.

**Tabla 4:**

*El trabajo remoto en relación a la salud física*

		<b>Salud física</b>					Total	
		Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca		
<b>Trabajo remoto</b>	Muy frecuentemente	N	5	1	2	6	<b>16</b>	30
		%	16.7%	3.3%	6.7%	20.0%	<b>53.3%</b>	100.0%
	Frecuentemente	N	0	3	<b>3</b>	0	0	6
		%	0.0%	50.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	100.0%
	Ocasionalmente	N	0	<b>1</b>	1	0	0	2
		%	0.0%	<b>50.0%</b>	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Raramente	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Nunca	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Total		5	5	6	6	<b>16</b>	38
			13.2%	13.2%	15.8%	15.8%	<b>42.1%</b>	100.0%

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

En la tabla 4 se visualiza la relación entre el trabajo remoto y la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, en donde del total de 30 colaboradores que muy frecuentemente señalaron trabajo remoto, el 53.3% (16) manifestó que nunca hay salud física, mientras tanto del total de los colaboradores que señalaron frecuentemente trabajo remoto (6), el 50% afirmó que ocasionalmente hay salud física. Además del total de 2 trabajadores que ocasionalmente señalan trabajo remoto, el 50% atestiguó que frecuentemente hay salud física. Asimismo, del total de los colaboradores el 42.1% contestó que nunca hay salud física, por lo tanto, se concluye que, a mayor trabajo remoto, menor salud física.

### Contrastación de la hipótesis específica 1:

H0: No existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Ha: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

### Regla de decisión

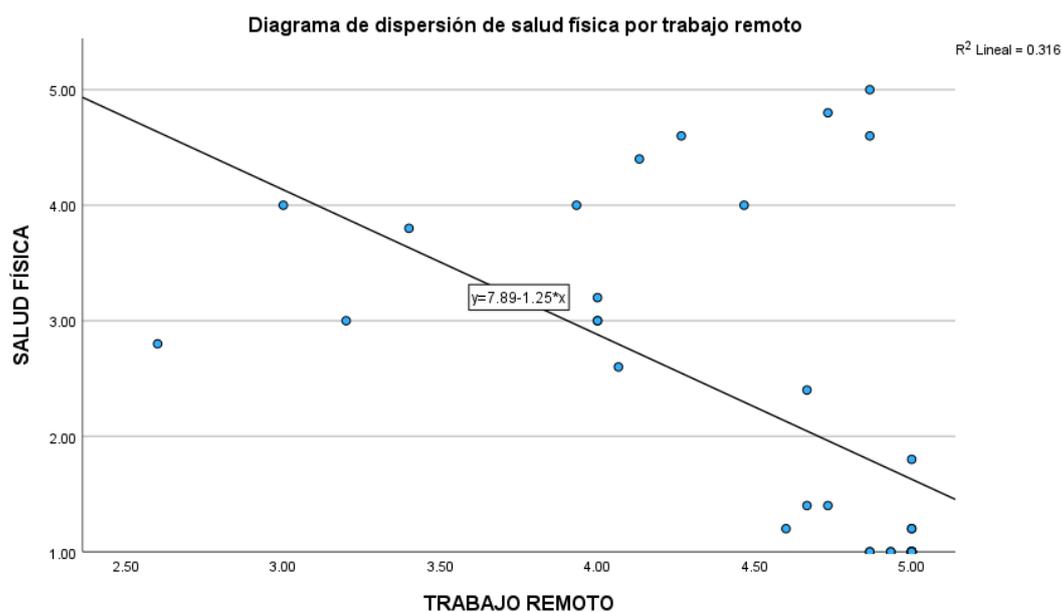
Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

### Figura 1:

*Regresión de trabajo remoto y salud física.*



Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

En la figura 01 se puede observar que, existe un impacto inverso moderado del trabajo remoto en la salud física, asimismo la salud física se explica en un 31,6% por el trabajo remoto. Además, la ecuación fue la siguiente: Salud física= 7.89-1.25 trabajo remoto.

**Tabla 5:**

*Relación del trabajo remoto y la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana*

<b>Correlaciones</b>			
			SALUD FÍSICA
<b>Rho de Spearman</b>	TRABAJO REMOTO	Coefficiente de correlación	-.745**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	38

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 5, existe correlación inversa moderada entre trabajo remoto y la salud física en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022 ya que se presenta un coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de -0.745, lo que significa que las variables se asocian de manera indirecta, es decir, a mayor trabajo remoto menor salud física. Asimismo, presenta un coeficiente significativo a nivel de 0.001, es decir, existe un 99% de confianza de que la correlación es verdadera y el 1% de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica N° 01: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

**Objetivo específico 2:** Evaluar el impacto del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.

**Tabla 6:**

*El trabajo remoto en relación a la salud ergonómica*

		Salud ergonómica					Total	
		Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca		
<b>Trabajo remoto</b>	Muy frecuentemente	N	5	1	1	2	<b>21</b>	30
		%	16.7%	3.3%	3.3%	6.7%	<b>70.0%</b>	100.0%
	Frecuentemente	N	1	1	<b>4</b>	0	0	6
		%	16.7%	16.7%	<b>66.7%</b>	0.0%	0.0%	100.0%
	Ocasionalmente	N	0	<b>2</b>	0	0	0	2
		%	0.0%	<b>100.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Raramente	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Nunca	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Total	N	6	4	5	2	<b>21</b>	38
		%	15.8%	10.5%	13.2%	5.3%	<b>55.3%</b>	100.0%

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

En la tabla 6 se puede observar la relación que existe entre el trabajo remoto y la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, en donde del total de 30 colaboradores que muy frecuentemente refieren trabajo remoto, el 70% (21) afirmó nunca hay salud ergonómica, además, del total de 6 trabajadores, el 66.7% que frecuentemente señaló trabajo remoto, ocasionalmente presentó salud ergonómica, mientras tanto, el total de 2 colaboradores, ocasionalmente presentaron trabajo remoto y frecuentemente salud ergonómica. Además, del total de los colaboradores, el 55.3% afirmó que nunca hay salud ergonómica. Por lo tanto, a mayor trabajo remoto, menor salud ergonómica.

## Contrastación de la hipótesis específica 2:

H0: No existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Ha: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

### Regla de decisión

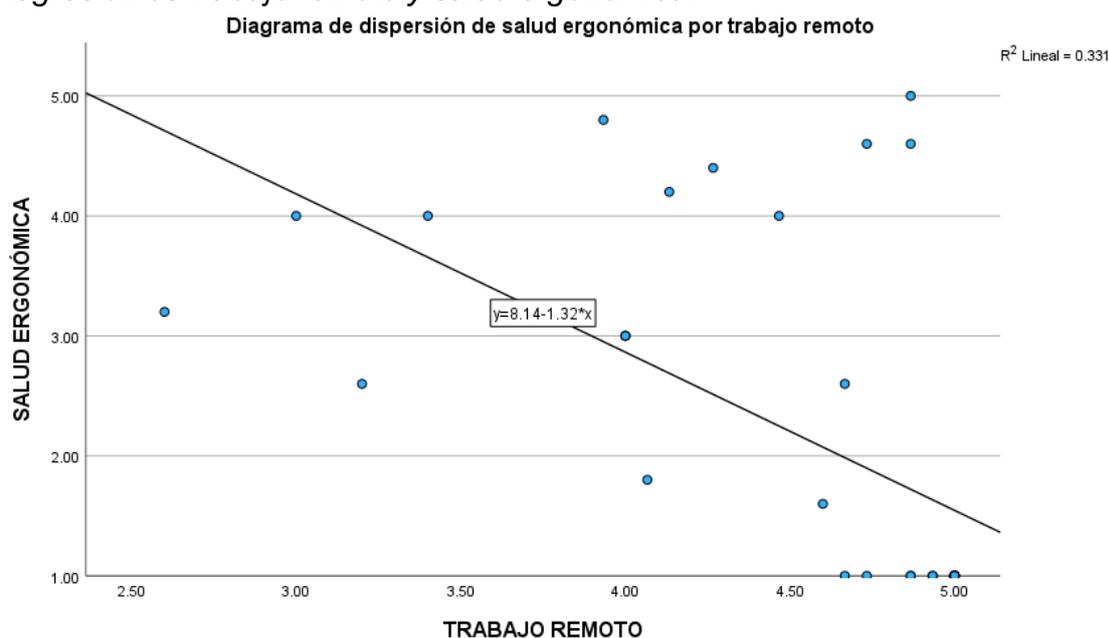
Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

### Figura 2:

*Regresión de trabajo remoto y salud ergonómica.*



Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

En la figura 02 se puede observar que, existe un impacto inverso moderado del trabajo remoto en la salud ergonómica, asimismo, la salud ergonómica se explica en un 33,1% por el trabajo remoto. Además, la ecuación fue la siguiente: Salud ergonómica= 8.14-1.32 trabajo remoto.

**Tabla 7:**

*Relación entre el trabajo remoto y la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.*

		<b>Correlaciones</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	SALUD ERGONÓMICA -.766**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	38

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

#### **Interpretación:**

Según la tabla 7, existe correlación negativa media entre trabajo remoto y la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, debido a que se presenta un coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de -0.766, lo que significa, que se relacionan de manera inversa, es decir, que a mayor trabajo remoto menor salud ergonómica. Además, muestra un coeficiente significativo a nivel de 0.001, es decir el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y el 1% de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica N°02: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

**Objetivo específico 3:** Examinar el impacto del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.

**Tabla 8:**

*Trabajo remoto y su relación con la salud psicosocial.*

		Salud psicosocial					Total	
		Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca		
Trabajo remoto	Muy frecuentemente	N	4	2	1	7	<b>16</b>	30
		%	13.3%	6.7%	3.3%	23.3%	<b>53.3%</b>	100.0%
	Frecuentemente	N	2	2	<b>2</b>	0	0	6
		%	33.3%	33.3%	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	100.0%
	Ocasionalmente	N	0	<b>1</b>	1	0	0	2
		%	0.0%	<b>50.0%</b>	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Raramente	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Nunca	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Total	N	6	5	4	7	<b>16</b>	38
		%	15.8%	13.2%	10.5%	18.4%	<b>42.1%</b>	100.0%

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

Con respecto a la tabla 8 se visualiza la relación que existe entre el trabajo remoto y la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, en donde del total de 30 colaboradores que muy frecuentemente señalaron trabajo remoto, el 53.3% (16) afirmó nunca presentar salud psicosocial, mientras tanto, del total de 6 colaboradores que frecuentemente señaló trabajo remoto, el 33.3% ocasionalmente vivenció salud psicosocial, además, del total de 2 empleados, el 50% que ocasionalmente indicó trabajo remoto, frecuentemente tuvo salud psicosocial. En esta situación, del total de los colaboradores encuestados, el 42.1% nunca presento salud psicosocial. Por lo tanto, a mayor trabajo remoto, menor salud psicosocial.

### Contrastación de la hipótesis específica 3:

H0: No existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Ha: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

### Regla de decisión

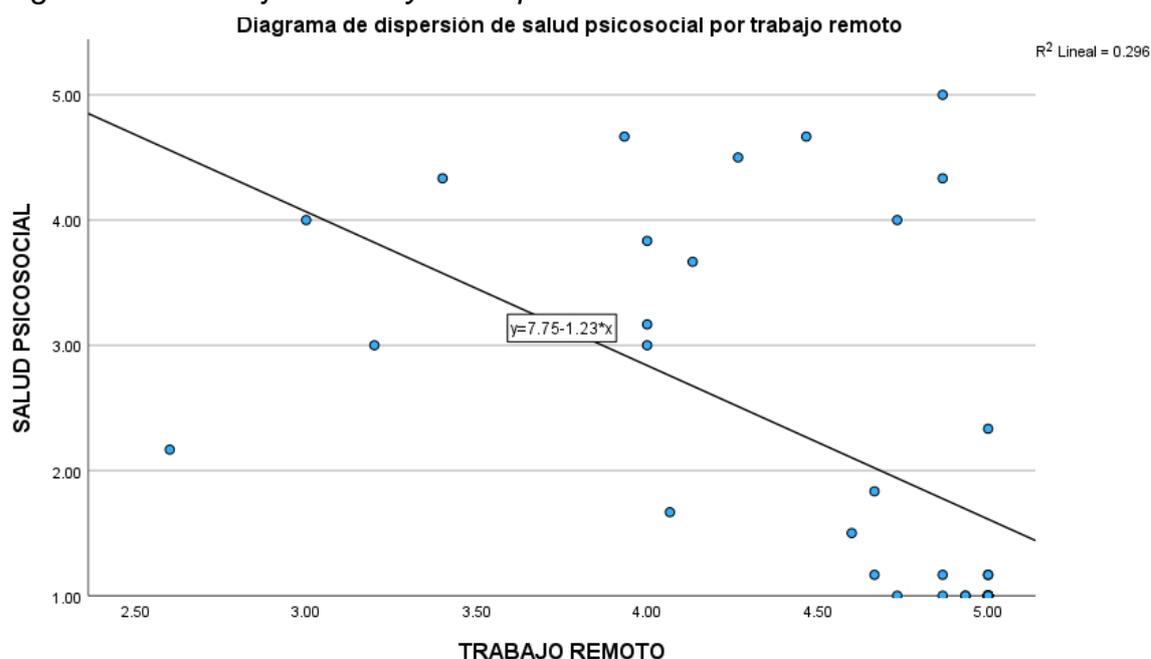
Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

### Figura 3:

*Regresión de trabajo remoto y salud psicosocial.*



Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

En la figura 3 se puede observar que, existe un impacto inverso moderado del trabajo remoto en la salud psicosocial, asimismo la salud psicosocial se explica en un 29,6% por el trabajo remoto. Además, la ecuación fue la siguiente: Salud psicosocial= 7.75-1.23 trabajo remoto.

**Tabla 9:**

*Relación entre el trabajo remoto y la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.*

<b>Correlaciones</b>			
			SALUD PSICOSOCIAL
<b>Rho de Spearman</b>	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.739** <.001 38

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

Según la tabla 9, existe correlación negativa moderada entre trabajo remoto y la salud psicosocial en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022 ya que se presenta un coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de -0.739, lo cual significa que se relacionan de manera inversa, es decir, a mayor trabajo remoto menor salud psicosocial. Además, muestra un coeficiente significativo a nivel de 0.001, es decir el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y el 1% de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica N° 03: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

**Objetivo general:** Analizar el impacto del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores una entidad financiera en Sullana, 2022.

**Tabla 10:**

*El trabajo remoto en relación a la salud ocupacional*

		Salud ocupacional					Total	
		Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente		
<b>Trabajo remoto</b>	Nunca	N	0	0	0	0	0	
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Raramente	N	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Ocasionalmente	N	0	0	1	1	0	2
		%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	50.0%	0.0%	100.0%
	Frecuentemente	N	0	0	2	2	2	6
		%	0.0%	0.0%	<b>33.3%</b>	33.3%	33.3%	100.0%
	Muy frecuentemente	N	13	10	1	0	6	30
		%	<b>43.3%</b>	33.3%	3.3%	0.0%	20.0%	100.0%
	Total	N	13	10	4	3	8	38
		%	<b>34.2%</b>	26.3%	10.5%	7.9%	21.1%	100.0%

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

En la tabla anterior se muestra la relación del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, en donde del total de 2 colaboradores, ocasionalmente en trabajo remoto, el 50% opinó que ocasionalmente hay salud ocupacional; asimismo, del total de 6 colaboradores que frecuentemente señala trabajo remoto el 33.3% ocasionalmente percibe salud ocupacional; mientras tanto, del total de 30 empleados el 43.3% que muy frecuentemente señala trabajo remoto nunca percibe salud ocupacional. De igual manera, del total de los encuestados el 34.2% indicó que nunca percibe salud ocupacional; por lo tanto, a mayor trabajo remoto, menor salud ocupacional.

### Contrastación de la hipótesis general:

H0: No existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Ha: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

### Regla de decisión

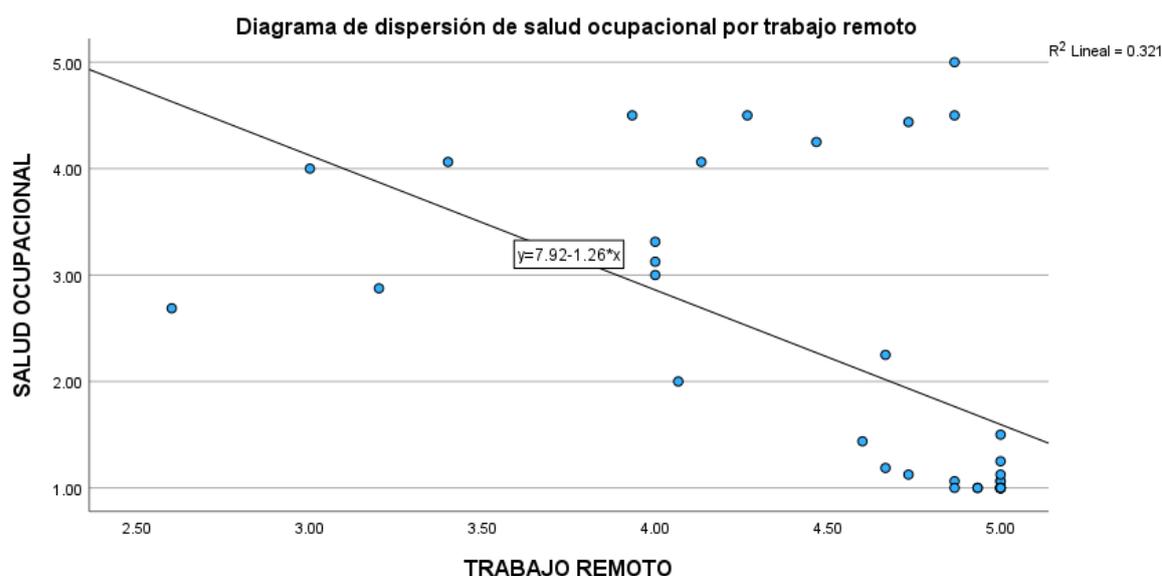
Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

### Figura 4:

Regresión de trabajo remoto y salud ocupacional



Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

En la figura 04 se puede observar que, existe un impacto indirecto moderado del trabajo remoto en la salud ocupacional, asimismo la salud ocupacional se explica en un 32,1% por el trabajo remoto y factores como la jornada laboral, soporte laboral tecnológico y bienestar laboral. Por lo tanto, la ecuación fue la siguiente: Salud ocupacional= 7.92 -1.26 trabajo remoto.

**Tabla 11:**

*Relación del trabajo remoto en la salud ocupacional en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.*

<b>Correlaciones</b>			
			<b>SALUD OCUPACIONAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>TRABAJO REMOTO</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-.739**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>&lt;.001</b>
		<b>N</b>	<b>38</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 11, existe correlación negativa moderada entre la variable trabajo remoto y salud ocupacional en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022 ya que se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de -0.739, lo cual significa que las variables se asocian de manera indirecta, es decir, a mayor trabajo remoto, menor salud ocupacional. Asimismo, presenta un coeficiente significativo a nivel de 0.001, es decir el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y el 1% de error. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.

## V. DISCUSIÓN

La regresión del primer objetivo específico mostró que la salud física se explica en un 31,6% por el trabajo remoto. Es importante precisar que los datos porcentuales confirman los datos inferenciales del valor de correlación Rho Spearman de -0.745, lo que significa que las variables se asocian de manera inversa, es decir, a mayor trabajo remoto menor salud física; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Estos resultados son muy diferentes a los encontrados en el estudio realizado por Balbin (2022) quien concluyó que la dimensión física no está relacionada con el trabajo remoto, ya que obtuvo un valor de significancia igual a  $0.914 > 0.05$  y un nivel de correlación de  $-0.020$ , deduciendo que la dimensión física es inadecuada y baja al igual que el trabajo remoto.

Sin embargo, la base teórica de la WHO (2021) menciona que los colaboradores que realizan trabajo remoto se enfrentan a mayores riesgos en el entorno físico y ergonómico debido a que los entornos hogareños no cumplen con la normativa de seguridad y salud en el trabajo que los establecimientos de trabajo tradicionales; asimismo, el entorno físico genera diversos riesgos relacionados con elementos como: iluminación, higiene del hogar, seguridad eléctrica, incomodidad térmica y calidad del aire.

En correspondencia a la hipótesis específica N°2, la regresión lineal expuso que la salud ergonómica se explica en un 33,1% por el trabajo remoto. Estos resultados porcentuales se corroboran con los datos inferenciales mostrados en la correlacional de Rho Spearman en el que se mostró un valor de -0.766, lo que significa, que se relacionan de manera inversa, es decir, a mayor trabajo remoto menor salud ergonómica; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Los resultados obtenidos en esta investigación son muy diferentes a los hallados por Balbin (2022) el que concluye que la dimensión ergonómica no está relacionada con el trabajo remoto, ya que su análisis estadístico mostró un valor de significancia de  $0.675 > 0.05$  y un nivel de correlación de  $-0.076$ ; indicando que la dimensión ergonómica es inadecuada y baja al igual que el trabajo remoto.

No obstante, la WHO (2020) afirma que los empleados que laboran a distancia pueden enfrentarse a mayores riesgos en relación con el entorno físico y ergonómico, porque se puede presentar inadecuados e insuficientes equipos para el subordinado como: escritorio, silla, equipos TIC y conexión a internet; de igual forma, menciona que la mala ubicación de los equipos y muebles generan lesiones musculoesqueléticas como: dolor en la parte baja de la espalda, en el cuello, en los ojos.

Además, Celik *et al.* (2018) indica que los colaboradores con largos periodos de trabajo tienen incomodidades en la espalda, brazos, piernas, hombros, rodillas, cadera, etc., causadas principalmente por las condiciones laborales como: las posturas repetitivas, la ubicación poco favorable de los equipos y muebles; estas condiciones afectan en la salud del trabajador remoto debido a que, la comodidad del ambiente puede ayudar a desarrollar el trabajo de manera cómoda y tranquila.

Con respecto a la hipótesis específica N°3, la regresión lineal evidenció que la salud psicosocial se explica en un 33,1% por el trabajo remoto. Estos resultados porcentuales se corroboran con los resultados inferenciales obtenidos en la correlacional de Rho Spearman con un valor de  $-0.739$ , lo que significa que se relacionan de manera inversa, es decir, a mayor trabajo remoto menor salud psicosocial, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.

Los resultados obtenidos en esta investigación difieren con los concluidos por Balbin (2020) en donde menciona que no existe ninguna relación entre la dimensión psicosocial y el trabajo remoto, esto se demuestra en su análisis estadístico, el cual arrojó un valor significativo de  $0.091 > 0.05$  y un nivel de

correlación de 0.299; demostrando que la dimensión psicosocial es inadecuada y baja al igual que el trabajo remoto.

Sin embargo, otros estudios como el de Sandoval *et al.* (2021) afirman que el trabajo remoto genera un mayor aumento de estrés, reduce la satisfacción en el trabajo y disminuye el equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, el estudio realizado por Correa (2021) tuvo como finalidad encontrar la relación entre el desarrollo del trabajo remoto y el estrés de los trabajadores de la compañía de venta de seguros, exponiendo que existe una relación directa entre el desarrollo del trabajo remoto y el estrés de los subordinados, ya que, obtuvo un valor de Spearman de 0.65 siendo estadísticamente significativo p-valor menor a 0.05.

Además, en el estudio de Juchnowicz y Kinowska (2021) titulado *Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic*, concluyeron que el trabajo remoto tiene un impacto significativo en las relaciones dentro del lugar de trabajo, esto implica que laborar de manera remota 1 o 2 días semanales o a tiempo completo afecta negativamente el bienestar en las relaciones laborales y el equilibrio entre la vida y el trabajo.

Igualmente, los resultados se afirman con los fundamentos de WHO (2020) la cual indica que el trabajo a distancia presenta riesgos para el bienestar psicosocial, incluyendo la influencia en el ritmo de trabajo, aumento de horarios de las actividades laborales, desbalance entre la vida personal y el trabajo, aislamiento y desapego; asimismo, puede generar riesgo de acoso y violencia al nivel cibernético.

Además, Gambhir (2020) afirma que a lo largo de la crisis sanitaria diversos colaboradores remotos presentan imposibilidades para desconectarse de sus actividades laborales. Mientras tanto, López (2021) señala que una de las principales dificultades que se presenta en el trabajo a distancia es la sobrecarga laboral, por tal motivo, surge la necesidad de establecer límites en los tiempos laborales, con la finalidad de garantizar el bienestar mediante los tiempos de ocio y relajación, dando efecto al derecho de la desconexión digital.

En correspondencia a la hipótesis general, la regresión lineal mostró que la salud ocupacional se explica en un 32,1% por el trabajo remoto y factores como la jornada laboral, soporte laboral tecnológico y bienestar laboral. Estos resultados porcentuales obtenidos se sostienen con los resultados inferenciales del coeficiente de correlación Rho Spearman, el cual tuvo un valor de -0.739, lo que significa la asociación de variables de manera inversa, es decir, a mayor trabajo remoto, menor salud ocupacional; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.

Los resultados obtenidos difieren de los resultados encontrados por Herrera (2021) en su investigación titulada “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020”, quien concluyó que un 71% el impacto ocupacional del trabajo a distancia durante la crisis sanitaria fue en su mayoría positivo que negativo.

Sin embargo, los resultados conseguidos se fundamentan según las bases teóricas de la ILO (2020) la cual afirma que los mayores desafíos para las personas que laboran a distancia son los riesgos psicosociales y ergonómicos, generando niveles altos de ansiedad en los colaboradores; además, añade que en el desarrollo del trabajo remoto se deben considerar la evaluación de riesgos como: el tecnoestrés, adicción y sobrecarga tecnológica, el consumo de drogas para aumentar el rendimiento, mayor sedentarismo y ergonomía no óptima.

De igual manera, Morales (2020) indica que debido a la crisis sanitaria el uso de la tecnología aumentó considerablemente, por lo que es fundamental priorizar las problemáticas causadas por la interacción del hombre con las tecnologías y las condiciones relacionadas con la salud mental, física y ergonómica.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica N°1 ya que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.001. Asimismo, la salud física se explica en un 31,6% por el trabajo remoto, con un nivel de correlación negativa moderada igual a -0.745 explicando que, a mayor trabajo remoto, menor salud física debido que las instalaciones en los hogares no cumplen con la normativa de salud y seguridad laboral y existe mayor riesgo ocasionado por la iluminación del lugar, instalaciones eléctricas, higiene, y otros aspectos del ambiente que alteran la salud física del colaborador.
2. Se concluye que existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, por eso, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica N° 2 ya que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.001. Asimismo, la salud ergonómica se explica en un 33,1% por el trabajo remoto con un nivel de correlación negativa moderada igual a -0.766 evaluando que, a mayor trabajo remoto, menor salud ergonómica, causado principalmente por las inadecuadas acomodaciones laborales, posturas y movimientos repetitivos y aparición de trastornos musculoesqueléticos, lo que provoca alteraciones negativas en la salud ergonómica de los colaboradores.
3. Se concluye que existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica N°3 ya que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.001. Además, la salud psicosocial se explica en un 29,6% por el trabajo remoto, con un nivel de correlación negativa moderada igual a -0.739 examinando que, a mayor trabajo remoto, menor salud psicosocial, principalmente causado por el aumento de los horarios laborales, desbalance entre la vida laboral y personal, aumento de ansiedad y estrés laboral y otros factores negativos en la salud psicosocial de los trabajadores remotos.

4. Se concluye que existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general ya que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.001. De igual forma, la salud ocupacional se explica en un 32,1% por el trabajo remoto, con un nivel de correlación negativa moderada igual a -0.739 analizando que, a mayor trabajo remoto, menor salud ocupacional. Principalmente por los grandes desafíos del trabajo remoto en la salud física, ergonómica y psicosocial como la calidad del ambiente hogareño, muebles y equipos no ergonómicos, aumento de estrés, desequilibrio entre el tiempo de vida personal y laboral, y otros aspectos desfavorables para la salud del colaborador.

## VII. RECOMENDACIONES

1. El área encargada de la salud ocupacional en una entidad financiera en Sullana, debe considerar dentro de su plan mensual realizar visitas de supervisión y evaluación a los hogares de los trabajadores remotos para averiguar cuáles son las condiciones ambientales en las que realizan sus actividades laborales y coordinar entregas de equipos necesarios para el desarrollo de trabajo de mejor manera. Además, programar charlas informativas sobre el uso correcto de sus equipos y materiales, así como del cuidado de higiene, la iluminación correcta y otros factores que puedan afectar la salud física de los colaboradores.
2. La financiera tiene que poner mayor énfasis en el cuidado de la salud ergonómica del colaborador remoto, para ello, se propone implementar dentro de su jornada laboral pausas activas y actividades de relajación que permitan al colaborador liberar la tensión causada por posturas repetitivas.
3. Se considera fundamental que la Financiera evalúe la probabilidad de establecer un plan de estrategias de soporte psicosocial y emocional para mejorar las condiciones psicosociales de sus colaboradores remotos, asimismo, generar actividades de integración que permitan aumentar la relación entre los miembros a pesar de la distancia física entre ellos y se cree un lazo de empatía y compasión.
4. Es importante que la empresa financiera tenga en cuenta dentro de sus estrategias anuales un plan de prevención de riesgos remotos, cuya finalidad sea minimizar las incomodidades en la salud durante la realización de sus actividades laborales y establecer tácticas que permitan reducir el impacto de las tecnologías en la salud, implantando un canal que ayude a la comunicación entre los jefes y los subordinados por cualquier inconveniente laboral.

## **VIII. PROPUESTA. DESARROLLAR ESTRATEGIAS EN EL TRABAJO REMOTO PARA MEJORAR LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN SULLANA 2022**

Actualmente, debido al avance acelerado de la tecnología, diversas entidades financieras dedicadas al ofrecimiento de servicios financieros en áreas de bancas, valores y seguros adoptaron una nueva manera de desarrollar el trabajo, teniendo la alternativa de realizarlo desde sus hogares, por lo que el trabajo remoto se ha vuelto progresivamente más utilizado, sin embargo, esta modalidad de trabajo implica la vida personal del colaborador, su salud física, ergonómica y psicosocial ya que hay mayor aumento de tensión en los colaboradores remotos, estrés para realizar los seguimientos a los clientes en mora e incomodidad y cansancio ante el uso continuo de equipos tecnológicos o posturas repetitivas.

El desarrollo del trabajo remoto depende en gran medida del soporte laboral y tecnológico, el bienestar laboral y la jornada, lo que implica los equipos tecnológicos, el balance entre la vida laboral y personal, una condición ambiental adecuada, acomodaciones laborales correctas para el cuidado de la salud ocupacional. Es por eso que, según los resultados obtenidos en la investigación, se busca proponer estrategias en el trabajo remoto que mejoren la salud ocupacional de los colaboradores en una entidad financiera de Sullana.

### **8.1. Objetivo principal de la propuesta:**

Proponer estrategias en el trabajo remoto para mejorar la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

Después de la identificación de los factores perjudiciales del trabajo remoto que impactan en la salud ocupacional de los colaboradores, la propuesta de mejora se justifica en efecto que en el desarrollo del trabajo remoto se ha observado alteraciones en la salud de los colaboradores ya que hay aumento de tensión y estrés para realizar los seguimientos a la cartera de clientes desde el uso de equipos tecnológicos, incomodidades y cansancio por posturas repetitivas y acomodaciones laborales. Por lo que, de seguir en la misma situación la salud física, ergonómica y psicosocial de los trabajadores será afectada, teniendo como

consecuencia al capital humano indispuesto lo que afecta el logro de los objetivos de la empresa, ya que no realizan sus actividades de manera efectiva.

Por este motivo es necesario la aplicación de estrategias en el trabajo remoto que mejoren la salud ocupacional de los colaboradores. Para ello se realiza un análisis FODA con la información obtenida en la investigación.

## **8.2. FODA**

De acuerdo con los resultados descriptivos detallados en el anexo N° 14 en la tabla 34: tabla descriptiva general como principales fortalezas se encontró lo siguiente:

- F1: Jornada laboral bien establecida, con horarios de descanso respetado muy frecuentemente en un 71%.
- F2: Soporte tecnológico mediante programas adecuados para el desarrollo del trabajo remoto muy frecuentemente en un 71%.
- F3: Existencia de un desarrollo de actividades que ayudan a satisfacer a los colaboradores remotos muy frecuentemente en un 66%.
- F4: Entidad con interés en mejorar el bienestar laboral de los colaboradores muy frecuentemente en un 68%.

Mientras tanto, como principales debilidades de la entidad financiera se detectó lo siguiente:

- D1: En un 58% nunca hay adecuadas condiciones ambientales el desarrollo del trabajo remoto.
- D2: En un 63% nunca hay buenas acomodaciones laborales (muebles y equipos tecnológicos)
- D3: En un 63% nunca hay facilidad para generar relaciones interpersonales por la mala organización del tiempo en el desarrollo del trabajo remoto.

Asimismo, en el sector externo de la entidad financiera, las oportunidades y amenazas descritas en la matriz FODA, son acontecimientos nacionales e internacionales descritos en la investigación. En donde como principales oportunidades tenemos:

- O1: Normativa que ampara el desarrollo remoto y la salud y seguridad en el trabajo (Anexo N°10)
- O2: Avance tecnológico acelerado.

Mientras tanto las principales amenazas son:

- A1: Aumento de estrés
- A2: Posible desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Ya que según ILO (2020) los mayores desafíos para las personas que laboran a distancia son los riesgos psicosociales y ergonómicos, generando niveles altos de ansiedad en los colaboradores; además, añade que en el desarrollo del trabajo remoto se deben considerar la evaluación de riesgos como: el tecnoestrés, adicción y sobrecarga tecnológica, desequilibrio entre la vida laboral y personal, mayor sedentarismo y ergonomía no óptima.

**Tabla 12:**

*FODA*

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<p>F1: Jornada laboral bien establecida, con horarios de descanso respetado.</p> <p>F2: Soporte tecnológico mediante programas adecuados para el desarrollo del trabajo remoto.</p>	<p>D1: Condiciones ambientales inadecuadas para el desarrollo del trabajo remoto.</p> <p>D2: Malas acomodaciones laborales (muebles y equipos tecnológicos)</p> <p>D3: Dificultad para generar relaciones interpersonales</p>

	<p>F3: Existe un desarrollo de actividades que ayudan a satisfacer a los colaboradores remotos.</p> <p>F4: Entidad con interés en mejorar el bienestar laboral de los colaboradores.</p>	<p>por la mala organización del tiempo.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>O1: Normativa que ampara el desarrollo remoto y la salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>O2: Avance tecnológico acelerado.</p>	<p><b>FO</b></p> <p>F1, F3, F4, O2: Fomentar el desarrollo de actividades de relajación dentro de la jornada laboral.</p>	<p><b>DO</b></p> <p>D3, O2: Establecer un plan de soporte psicosocial y emocional.</p>
<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>A1: Aumento de estrés</p> <p>A2: Posible desequilibrio entre la vida laboral y personal.</p>	<p><b>FA</b></p> <p>F4, A2: Fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal</p>	<p><b>DA</b></p> <p>D1, A1: Fomentar una cultura de orden y limpieza en los hogares de los colaboradores.</p>

Nota: Elaboración propia

### 8.3. Estrategias en el trabajo remoto para mejorar la salud ocupacional

- Estrategia 1: Establecer un plan de soporte psicosocial y emocional.
- Estrategia 2: Fomentar el desarrollo de actividades de relajación dentro de la jornada laboral.
- Estrategia 3: Fomentar una cultura de orden y limpieza en los hogares de los colaboradores.
- Estrategia 4: Fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal

## **8.4. Desarrollo de las estrategias en el trabajo remoto para mejorar la salud ocupacional**

### **ESTRATEGIA 1: Establecer un plan de soporte psicosocial y emocional.**

#### **a) Descripción:**

Es un plan que busca disminuir los riesgos psicosociales que se presentan en las entidades financieras para el desarrollo del trabajo remoto y permitirá mejorar las condiciones actuales y capacidades del colaborador.

#### **b) Indicador:**

- % de colaboradores con pocos o ningún indicio de estrés y ansiedad aptos mentalmente y psicológicamente para continuar con sus tareas laborales.
- % de colaboradores con motivación alta.

#### **c) Meta:**

- 80% de colaboradores con pocos o ningún indicio de estrés y ansiedad aptos mentalmente y psicológicamente para continuar con sus tareas laborales en un plazo de 4 meses
- 90% de colaboradores con motivación alta en 2 meses.

#### **d) Tácticas:**

- Talleres para mejorar el aspecto psicosocial
- Motivar al capital humano.

#### **e) Programa/actividades:**

- Contratar a un especialista para que genere un sistema de comunicación asertiva y compartida entre todos los colaboradores

- Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en la salud del colaborador.
- Diseñar el taller para disminuir el estrés (actividades recreativas, confianza en el trabajo, actividades de integración laboral, etc.)
- Ejecutar los talleres previstos para la disminución del estrés.
- Elaborar talleres de motivación.
- Brindar espacios de respaldo psicológico una vez al mes para el bienestar mental y emocional del colaborador.
- Controlar el cumplimiento de la meta.

**f) Cronograma de actividades**

**Tabla 13:**

*Cronograma de la estrategia N°1*

	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a un especialista para que genere un sistema de comunicación asertiva y compartida entre todos los colaboradores																
Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en la salud del colaborador.																
Diseñar el taller para disminuir el estrés (actividades recreativas, confianza en el trabajo, actividades de integración laboral, etc.)																

Ejecutar los talleres previstos para la disminución del estrés.																				
Elaborar talleres de motivación.																				
Brindar espacios de respaldo psicológico una vez al mes para el bienestar mental y emocional del colaborador.																				
Controlar el cumplimiento de la meta.																				

Nota: Elaboración propia

### g) Presupuesto

**Tabla 14:**

*Presupuesto de la estrategia N°1*

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un especialista para que genere un sistema de comunicación asertiva. (Psicológico)	2,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>2,000.00</b>

Nota: Elaboración propia

**ESTRATEGIA 2:** Fomentar el desarrollo de actividades de relajación dentro de la jornada laboral.

#### a) Descripción:

Son diversas actividades que tienen como finalidad mejorar el bienestar de los colaboradores, basados en periodos de relajación que ayudarán a reducir la tensión muscular.

**b) Indicador:**

- % de trabajadores que participan en las actividades
- % de colaboradores libre de tensión muscular

**c) Meta:**

- 90% de colaboradores participen de las actividades en un periodo de 3 meses
- 80% de colaboradores libres de tensión muscular en 3 meses

**d) Tácticas:**

- Programas de relajación

**e) Programa/actividades**

- Contratar a una persona especializada en actividades de relajación muscular
- Diseñar un taller de relajación corto en casa
- Organizar en que horario se va a realizar esta práctica
- Implementar el taller de relajación en la vida de los colaboradores
- Controlar el cumplimiento de las actividades

**f) Cronograma de actividades**

**Tabla 15:**

*Cronograma de la estrategia N°2*

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a una persona especializada en actividades de relajación muscular												
Diseñar un taller de relajación corto en casa												
Organizar en que horario se va a realizar esta práctica												
Implementar el taller de relajación en la vida de los colaboradores												
Controlar el cumplimiento de las actividades												

Nota: Elaboración propia

**g) Presupuesto**

**Tabla 16:**

*Presupuesto de la estrategia N°2*

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a una persona especializada en actividades de relajación muscular	1,500.00
<b>TOTAL</b>	<b>1,500.00</b>

Nota: Elaboración propia

### **ESTRATEGIA 3: Fomentar una cultura de orden y limpieza en los hogares de los colaboradores.**

#### **a) Descripción:**

Es un cambio de cultura en la empresa orientado en mejorar las condiciones de los lugares de trabajo de los colaboradores, los cuales deben cumplir con las características necesarias y adecuadas para el desarrollo del trabajo remoto con riesgos físicos mínimos.

#### **b) Indicador:**

- N° de capacitaciones realizadas en el mes.
- % de colaboradores capacitados.
- % de lugares de trabajo con las características idóneas para desarrollar el trabajo remoto.

#### **c) Meta:**

- Realizar 2 capacitaciones mensuales
- 100% de colaboradores capacitados en el mes.
- 90% de los lugares de trabajo cumplen con las características estructurales, de orden y limpieza para desarrollar el trabajo remoto.

#### **d) Tácticas:**

- Capacitar en orden y limpieza.
- Ofrecer reconocimiento a los colaboradores con su centro de trabajo en mejores condiciones.

**e) Programa/actividades:**

- Contratar a una persona idónea para realizar las capacitaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo mediante un software elegido por la empresa.
- Proporcionar a los colaboradores capacitaciones que les permitan efectuar sus labores de forma adecuada y minimizar los riesgos de trabajo.
- Seleccionar una zona del hogar como el centro u oficina de trabajo.
- Realizar capacitaciones de como brindar mantenimiento a las instalaciones.
- Realizar una inspección sobre las conexiones eléctricas que permitan el desarrollo del trabajo remoto.
- Verificar el sistema de ventilación del lugar de trabajo ya sea natural (ventanas) o artificial (aire acondicionado).
- Verificar la luminaria del centro de trabajo.
- Verificar la ubicación y organización de la mueblería y equipo tecnológico a usar para el desarrollo del trabajo remoto.
- Desarrollar un sistema de seguridad como alarmas o mensajes de emergencia para situaciones críticas como identificación de intrusos en la red, fallas del sistema de la empresa, conectividad inestable, etc.
- Generar un usuario y clave único para cada colaborador remoto.
- Realizar limpieza de los pisos y equipos utilizados de manera frecuente.
- Implementar un botiquín de primeros auxilios.

- Verificación de los botiquines en los centros de trabajo (hogares u otro lugar fuera de la oficina tradicional)
- Efectuar las supervisiones de las condiciones ambientales de los colaboradores remotos.
- Realizar exámenes médicos de manera periódica a los colaboradores.

**f) Cronograma de actividades**

**Tabla 17:**

*Cronograma de la estrategia N°3*

ACTIVIDADES	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a una persona idónea para realizar las capacitaciones sobre SST.																
Proporcionar a los colaboradores capacitaciones que les permitan efectuar sus labores de forma adecuada.																
Seleccionar una zona del hogar como el centro u oficina de trabajo.																
Realizar capacitaciones de como brindar mantenimiento a las instalaciones.																
Realizar una inspección sobre las conexiones eléctricas.																
Verificar el sistema de ventilación del lugar de trabajo.																
Verificar la luminaria del centro de trabajo.																
Verificar la ubicación y organización de la mueblería y equipo tecnológico.																
Desarrollar un sistema de seguridad como alarmas o mensajes de emergencia para situaciones críticas.																
Generar un usuario y clave único para cada colaborador remoto.																
Realizar limpieza de los pisos y equipos utilizados de manera frecuente.																

Implementar un botiquín de primeros auxilios.																			
Verificación de los botiquines en los centros de trabajo.																			
Efectuar las supervisiones de las condiciones ambientales.																			
Realizar exámenes médicos de manera periódica a los colaboradores.																			

Nota: Elaboración propia

### g) Presupuesto

**Tabla 18:**

*Presupuesto de la estrategia N°3*

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a una persona idónea para realizar las capacitaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo	1,000.00
Desarrollar un sistema de seguridad como alarmas o mensajes de emergencia para situaciones críticas.	200.00
Realizar exámenes médicos de manera periódica a los colaboradores.	3,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>4,200.00</b>

Nota: Elaboración propia

### **ESTRATEGIA 4: Fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal**

#### a) Descripción:

El fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal permitirá a los colaboradores gozar de mayores tiempos para compartir tiempo con él mismo, su familia y su entorno social.

#### b) Indicador

- % de colaboradores que no exceden de sus horas laborales.

**c) Meta**

- 100 % de colaboradores no exceden de sus horas laborales en un plazo de 3 meses.

**d) Tácticas**

- Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal

**e) Programa/actividades**

- Seleccionar al responsable de sensibilizar a los jefes inmediatos sobre exceso de trabajo.
- Efectuar la sensibilización a los jefes inmediatos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal para evitar acciones como: encargar tareas de manera continua después de la jornada laboral, contactar en horas no laborales a sus colaboradores para temas que puede realizar al siguiente día, etc.
- Capacitar al capital humano en técnicas para la administración efectiva de su tiempo y así prevenir la procrastinación.
- Programar actividades de integración familiar y social (actividades deportivas, actividades domésticas, hobbies, etc.)
- Evidenciar la realización de actividades de integración familiar y social (fotos, videos, reels, etc.)
- Desarrollar políticas de horario de entrada y salida con la finalidad de evitar que los trabajadores ingresen a los aplicativos mucho antes o que extiendan su jornada de manera innecesaria.
- Controlar el cumplimiento de las actividades.

f) Cronograma de actividades

Tabla 19:

*Cronograma de la estrategia N°4*

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Seleccionar al responsable de sensibilizar a los jefes inmediatos sobre exceso de trabajo.																
Efectuar la sensibilización a los jefes inmediatos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal.																
Capacitar al capital humano en técnicas para la administración efectiva de su tiempo y así prevenir la procrastinación.																
Programar actividades de integración familiar y social (actividades deportivas, actividades domésticas, hobbies, etc.)																
Evidenciar la realización de actividades de integración familiar y social (fotos, videos, reels, etc.)																
Desarrollar políticas de horario de entrada y salida con la finalidad de evitar que los trabajadores extiendan su jornada de manera innecesaria.																
Controlar el cumplimiento de las actividades.																

Nota: Elaboración propia

## g) Presupuesto

El desarrollo de la estrategia N°4 no requiere de inversión monetaria.

### 8.5. Presupuesto

**Tabla 20:**

*Presupuesto general*

<b>Estrategias</b>	<b>Meta</b>	<b>Costos</b>
Establecer un plan de soporte psicosocial y emocional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• 80% de colaboradores con pocos o ningún indicio de estrés y ansiedad aptos mentalmente y psicológicamente para continuar con sus tareas laborales en un plazo de 4 meses</li><li>• 90% de colaboradores con motivación alta en 2 meses.</li></ul>	<b>2,000.00</b>
Fomentar el desarrollo de actividades de relajación dentro de la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>• 90% de colaboradores participen de las actividades en un periodo de 3 meses</li><li>• 80% de colaboradores libres de tensión muscular en 3 meses</li></ul>	<b>1,500.00</b>
Fomentar una cultura de orden y limpieza en los hogares de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar 2 capacitaciones mensuales</li><li>• 100% de colaboradores capacitados en el mes.</li><li>• 90% de los lugares de trabajo cumplen con las características estructurales, de orden y limpieza para desarrollar el trabajo remoto.</li></ul>	<b>4,200.00</b>
Fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"><li>• 100 % de colaboradores no exceden de sus horas laborales en un plazo de 3 meses.</li></ul>	<b>0.00</b>

<b>TOTAL</b>	<b>7,700.00</b>
--------------	-----------------

Nota: Elaboración propia

## **8.6. Viabilidad**

La implementación de la estrategia de establecer un plan de soporte psicosocial y emocional, es fundamental para que los colaboradores remotos obtengan una salud mental y emocional óptima, lo cual influirá en el rendimiento y motivación del colaborador para el desarrollo de sus actividades de manera efectiva. Asimismo, al fomentar el desarrollo de actividades de relajación dentro de la jornada laboral, permitirá reducir los niveles de tensión muscular y mental de los colaboradores remotos, esto ayudará a mejorar su bienestar e incrementar la productividad. Por otro lado, al fomentar una cultura de orden y limpieza en los hogares de los colaboradores ayuda a mejorar las condiciones ambientales en los centros de trabajo y disminuye el riesgo físico como accidentes por malas ubicaciones de los equipos y/o muebles. Además, al fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal del colaborador remoto, permitirá mejores relaciones del colaborador consigo mismo, su familia y su entorno social.

Por lo que, el desarrollo de la propuesta de mejora se justifica por el bienestar físico, psicosocial y ergonómico de los colaboradores, ya que es el recurso más importante de cualquier entidad financiera para el logro de los objetivos de manera efectiva. Por ende, la inversión para esta propuesta es viable en comparación con resultados esperados. La estrategia de trabajo remoto tiene beneficios económicos por baja utilización de espacios, servicios básicos (agua, luz e internet), etc.

## **8.7. Mecanismo de control**

- Nivel de trabajadores remotos saludables (físico, ergonómico y psicosocial)

## REFERENCIAS

- Ábalos, B. (2019) Jornada laboral: Importancia y aspectos críticos de su regulación. *Revista del derecho*. ISSN 1810-9934, ISSN-e 2410-9592. Pg 17-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448808>
- Alvares, A. y Racero, V. (2014) Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional*. Páginas de la UCP, N° 95: p.61-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5551791>
- Arpine, E. (2020). Transitioning to Remote Work in Times of Crisis. [Master of Administration Program Graduation project] *UMEA university*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1446999/FULLTEXT01.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022). *Trabajo remoto: Caja de herramientas*. <https://guias.enap.edu.pe/trabajo-remoto>
- Balbin, J. (2022). *Gestión de riesgos laborales en salud y trabajo remoto, en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021*. [tesis para maestría en gestión de los servicios de la salud] Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77427>
- Blount, Y., y Gloet, M. (2017). Anywhere working and the new era of telecommuting. *IGI Global*. <https://www.workevolution.com/wp-content/uploads/2020/05/Varty-ONeill-Hambley-2017-Leading-Anywhere-Workers.pdf>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R. and De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Cadena, P. Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F. y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&tlng=es).

- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N. L., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Celik, S., Celik, K., Dirimese, E., Tasdemir, N., Arik, T. and Büyükkara, I. (2018). Determination of pain in musculoskeletal system reported by office workers and the pain risk factors. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 2018;31(1):91–111 <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00901>
- Correa, R. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de venta y seguros de salud, Chiclayo, 2021*. [tesis para maestría en administración y dirección de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.] Repositorio de Universidad Católica Santo Toribio de EMogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3856/1/TM\\_CorreaNoriegaRosita.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3856/1/TM_CorreaNoriegaRosita.pdf)
- Cvetkovic, A, Maguiña, J., Soto, A, Lama, J, y López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Diaz, C., Paca, A., Talledo, F. M., y Serrano, A. (2021). La experiencia de implementación del trabajo no presencial en el Perú. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (6), 57–74. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.04>
- Eiroa, F. (2020). Understanding Psychosocial Wellbeing in the Context of Complex and Multidimensional Problems. *International journal of environmental*

*research and public health*, 17(16), 5937.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17165937>

Espinoza, C. (14 de mayo del 2021). El trabajo remoto. *El peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto>

Gambhir, M. (2020). Lock -down: Is Work-Life Balance Impossible while Working from Home? *The Quint World*.  
<https://www.thequint.com/voices/opinion/work-from-home-work-life-balance-challenges-pressures-domestic-chores-idea-of-leisure#read-more>

Gasparini, L., y Bonavida, C. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto: Estimaciones en base a una caracterización de ocupaciones. *Económica, Revista Económica La Plata*, Vol. LXVI, Nro. 1 66, 015.  
<https://doi.org/10.24215/18521649e015>

Gestión (24 de noviembre de 2021). *Gobierno extiende vigencia del trabajo remoto en el sector público y privado hasta fin de año*.  
<https://gestion.pe/economia/gobierno-extiende-vigencia-del-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-y-privado-hasta-fin-de-ano-noticia/>

Grant, M. (2021). Remote Working and its Impact on Employee Job Satisfaction During COVID-19. *State university*.  
<https://openriver.winona.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=leadershipeducationcapstones>

Gonzales, J. y Gallardo, M. (2021) Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL. 1 ed.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Hernandez, S. y Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, I. Vol.9, No. 17, 51-53.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>

- Herrera, J. (2021) *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020* [tesis de pre grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16401>
- International Labour Organization (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. *Copyright. Public Health 2020*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)
- International labour organization (2019). *Safety and health at the heart of the future of work*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_687610.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_687610.pdf)
- ISOTools. (s. f.). *Sistemas de Gestión de Riesgos y Seguridad*. <https://www.isotools.org/normas/riesgos-y-seguridad/ohsas-18001/>
- Jiménez, S., Y Ramírez, D. (2021). Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en las empresas Segurired y Redtrack de Bogotá, Colombia. Universidad libre <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19874/TRABAJO%20FINAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juchnowicz, M. y Kinowska H. (2021). Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information 2021*, 12(8), 293; <https://doi.org/10.3390/info12080293>
- Koipysheva, M., Lebedinsky, V., & Koipysheva, E. (2018). Physical Health (Definition, Semantic Content, Study Prospects. In I. B. Ardashkin, B. Vladimir Iosifovich, & N. V. Martyushev (Eds.), *Research Paradigms Transformation in Social Sciences, vol 50. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (pp. 601-605). <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.73>
- Lebedinskiy, V., Koipysheva, E., Rybina, L., Kudryavtsev, M., Iermakov, S., Osipov, A., & Sidorov, L. (2017). Age dynamic of physical condition changes in pre-

school age girls, schoolgirls and students, living in conditions of Eastern Siberia. *Physical Education of Students*, 21(6), 280-286.  
<https://doi.org/10.15561/20755279.2017.0604>

López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social* núm. 11-Año 2021-Vol.I. ISSN: 2445-0472.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>

Marques de Macêdo, T. A., Cabral, E., Silva Castro, W. R., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, Pedrosa, J.F., da Silva, A. B., de Medeiros, V.R., de Souza, R. P., Cabral, M. A., & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work (Reading, Mass.)*, 66(4), 777–788.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-203224>

Martínez, R., Tuya, L. Martínez, M. Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Rev. Haban Cienc Méd La Habana*, VIII (2), 1–19.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>

Miani, J. (30 de diciembre de 2021). Gobierno prorrogó la ley de trabajo remoto: ¿cuáles son los cambios necesarios que la norma no incluyó?. *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/economia/gobierno-prorrogo-la-ley-de-trabajo-remoto-queles-son-los-cambios-necesarios-que-la-norma-no-incluyo-teletrabajo-trabajo-a-distancia-labor-no-presencial-home-office-empleo-formal-noticia/>

Ministerio de trabajo y promoción de empleo (2022). *Boletín estadístico. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) *Manual de preguntas frecuentes laborales*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/307150/MANUAL\\_DE\\_PREGUNTAS\\_FRECUENTES.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/307150/MANUAL_DE_PREGUNTAS_FRECUENTES.pdf)

Morales, J. (2020). La salud ocupacional en el contexto de COVID-19. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 4(2), 46–47. <http://revista.uch.edu.pe/index.php/hgh/article/view/72>

Noora, A. (2022) The impact of remote work on employees' well-being. *Jamk, University of Applied Sciences*. 71 <https://www.theseus.fi/handle/10024/743932>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación, Cuantitativa, Cualitativa y redacción de Tesis. (5.ª ed.) Bogotá: ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Oladeinde, B., Ekejindu, I., Omoregie, R., & Aguh, O. (2015). Awareness and Knowledge of Ergonomics Among Medical Laboratory Scientists in Nigeria. *Annals of medical and health sciences research*, 5(6), 423–427. <https://doi.org/10.4103/2141-9248.177989>

Plataforma digital única del estado peruano. (s.f.). *Gobierno amplía vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/573279-gobierno-amplia-vigencia-del-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-diciembre-de-2022>

Prasad, K., Vaidya, R. and Mangipud, M. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in Hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies, Educational Research Multimedia & Publications*, India, vol. 11(2), pages 01-13, May. <https://ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/304/287>

- Rivera, J. (2021) *La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2020*. [tesis para maestría en administración de negocios] Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76278/Rivera\\_DPJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76278/Rivera_DPJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es).
- Sandoval, J., Idrovo, S. y Duque, J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 7069. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/7069>
- Singh, N., Kiran, U., Pandey, P. and Sharma, V. (2021). Remote Working and Its Impact on Upper Extremities. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*; Volume 21, Issue 4, December 2021 <https://doi.org/10.18311/jeoh/2021/28471>
- Ugalde, N. y Balbastre, F. (2013) Investigación cuantitativa e Investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación. *Ciencias Económicas* 31-No.2: 2013 / 179-187. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Valencia, H. (2021). El teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la legislación laboral peruana, Lima, 2020. Universidad peruana de las américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1739>

- Väisänen, E. (2021) Remote work and its impacts on occupational wellbeing. university of applied sciences. *The academy of Environmental Biology*, India. Vol 21(4). <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/507582/Remote%20Work%20and%20its%20Impacts%20on%20Occupational%20Wellbeing.pdf?sequence=>
- Vásquez, S. (2021). Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19 (Trabajo de investigación de Maestría en Gestión del Talento). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/11042/5371>
- Venegas, C., Rodríguez, A. (2018) El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la Covid-19. *Rev CES Salud Pública*. 2018; 9(1): 51-70. [https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/5781](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/5781)
- World Health Organization (2022) *Occupational health*. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- World Health Organization (17 de mayo del 2021). *Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO* <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- World Health Organization (2021). *Healthy and safe telework: Technical brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- Zappalà, S.; Toscano, F. y Topa, G. (2021) The Implementation of a remoteWork Program in an Italian municipality before COVID-19: Suggestions to HR Officers for the post-COVID-19 Era. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 2021, 11,866–877. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030064>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1 FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: **Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022**

Investigador principal:

- Merino Hernandez, Lisleny Lizbeth
- Rosales Távora, Carolina Mercedes

Asesora: Dra. Jiménez Chinga Regina

#### Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022**, cuyo propósito es **analizar el impacto del trabajo remoto y la salud ocupacional en los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 8 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio

no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

## ANEXO N.º 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de Investigación: **Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022**

Autor/es: **Merino Hernandez, Lisleny Lizbeth y Rosales Távara, Carolina Mercedes.**

Especialidad del autor principal del proyecto: (para PID) **Estudiantes de administración**

Escuela profesional: **Administración**

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): **Sullana, Piura, Perú.**

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente**

---

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino  
**Vicepresidente**

---

Dr. Miguel Bardales Cárdenas  
**Vocal 1**

---

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon  
**Vocal 2**

## **ANEXO N.º 3 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

### **Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana,2022”**, presentado por los autores **Merino Hernandez, Lislenny Lizbeth y Rosales Távara, Carolina Mercedes**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( ) observado( ) desfavorable( ).

Piura,19 de noviembre de 2022

---

**Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya**  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

*C/c*

- Srta, Merino Hernandez Lislenny Lizbeth, investigadora principal.
- Srta, Rosales Távara Carolina Mercedes, investigadora principal.

## ANEXO N.º 4: FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN SULLANA.

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Estimado participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de manera confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para ser partícipe de esta encuesta.

Cualquier duda que le surja al contestar la encuesta, puede enviarla al correo: [carolinamercedesrosalestavara@gmail.com](mailto:carolinamercedesrosalestavara@gmail.com) o al correo: [lislennymerino@gmail.com](mailto:lislennymerino@gmail.com)

A continuación, se relatan las principales categorías e instrucciones:

**I. INSTRUCCIONES:** El cuestionario está establecido a cinco alternativas, lo cual admitirá a medir la dimensión del estudio, para ello lea apropiadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa de su elección, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Muy frecuentemente-MF (4) Frecuentemente-F (3) Ocasionalmente-O (2) Raramente-R (1) Nunca-N. para la variable de trabajo remoto y (1) Muy frecuentemente-MF (2) Frecuentemente-F (3) Ocasionalmente-O (4) Raramente-R (5) Nunca-N para la variable de salud ocupacional. A continuación, se detalla cada interrogante:

PREGUNTAS	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	MF (5)	F (4)	O (3)	R (2)	N (1)
1. Las horas extras que realiza son remuneradas					
2. Considera usted, que las horas de descanso según su jornada de trabajo, son suficientes para recuperarse del cansancio.					
3. Su horario de descanso es respetado					
4. En el desarrollo del trabajo remoto se respeta los feriados nacionales no laborables					
5. Los feriados trabajados, son remunerados según ley.					
6. Considera usted, que los programas utilizados para desarrollar el trabajo remoto son los adecuados					
7. Los equipos tecnológicos utilizados para desarrollar el trabajo remoto se encuentran en buenas condiciones.					
8. Los equipos tecnológicos utilizados en su horario laboral, son suficientes para el buen desarrollo de su trabajo.					
9. Siente que la organización muestra interés por el bienestar total de los trabajadores remotos.					
10. la distancia entre el colaborador y empleador a causa del trabajo remoto, le permite tener una comunicación efectiva					
11. La financiera se preocupa porque el colaborador mantenga una relación estable con su familia					
12. Su horario laboral le permite desarrollar actividades integradoras con sus familiares o amigos.					
13. La organización se preocupa por mantener satisfechos y motivados a los trabajadores remotos.					
14. La organización desarrolla actividades que le permitan generar satisfacción y motivación a sus trabajadores remotos.					
15. Considera usted, que el salario es adecuado de acuerdo con las actividades que realiza					

PREGUNTAS	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	MF (1)	F (2)	O (3)	R (4)	N (5)
1. Los ruidos ambientales ocasionan dificultad en su concentración para realizar sus actividades laborales.					
2. El ambiente en el que se encuentra ubicado para desarrollar sus actividades laborales le genera dificultades para desarrollar sus actividades de manera correcta.					
3. Considera que efectuar sus actividades laborales en casa, contribuye al sedentarismo.					
4. En el periodo de pandemia, se ha visto afectado por problemas de salud que pueden perdurar a largo plazo.					
5. Considera que la organización muestra desinterés por la salud de sus colaboradores.					
6. La mueblería empleada para desempeñar su trabajo (escritorio, sillas, mesa) se encuentra en malas condiciones					
7. Le resulta incómodo el uso continuo de los equipos tecnológicos para el desarrollo de su trabajo					
8. Está sometido a movimientos repetitivos de alguna parte de su cuerpo.					
9. Está sometido a una posición forzada para desempeñar su trabajo (de pie, cuclillas, sentado)					
10. Por el desarrollo de su trabajo, realiza posturas que le generan dolores musculares					
11. La organización del tiempo de trabajo le genera malestar para relacionarse con más personas					
12. Considera que las relaciones entre compañeros de trabajo y jefes son conflictivas.					
13. Se siente agobiado del trabajo remoto					
14. Se siente preocupado por las consecuencias de no poder cumplir con los objetivos laborales.					
15. Siente excesiva carga de trabajo con presión en el desarrollo de sus labores.					
16. Presenta una falta de energía generalizada y/o desánimo para el desarrollo de sus actividades					

## ANEXO N.º 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Tabla 21:** Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022			
PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p><b>General:</b> ¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022?</p>	<p><b>General:</b> Analizar el impacto del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.</p>	<p><b>General:</b> Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Correlacional causal</p>
<p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022?</li> <li>¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022?</li> <li>¿Cuál es el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022?</li> </ol>	<p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Explicar el impacto del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.</li> <li>Evaluar el impacto del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.</li> <li>Examinar el impacto que tiene el trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022.</li> </ol>	<p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud física de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.</li> <li>Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud ergonómica de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.</li> <li>Existe un impacto significativo del trabajo remoto en la salud psicosocial de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana.</li> </ol>	<p><b>Diseño de la investigación:</b> No experimental con corte transversal.</p> <p><b>Población y muestra:</b> 40 trabajadores remotos de una entidad financiera en Sullana</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO N.º 6: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 22: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> TRABAJO REMOTO	Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2022) afirma que es la prestación de servicios con presencia física del colaborador en su domicilio, manejando cualquier medio que brinde la posibilidad de ejecutar las actividades fuera del centro de labores, siempre que medio de labores lo permita.	Para analizar la variable independiente denominada trabajo remoto, se emplearán 3 dimensiones, cada una de ellas está constituida por 3 indicadores. Además, se aplicará como técnica de recolección de datos una encuesta; la cual será realizada al personal de una entidad financiera en Sullana.	Jornada de trabajo	Horas extra	Escala ordinal: Likert
				Descansos	
				Feriados	
			Soporte laboral y tecnológico	programas	
				equipos tecnológicos	
				actividades de apoyo	
			Bienestar laboral	Balance vida-trabajo	
				Satisfacción con la vida	
				Ingresos	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> SALUD OCUPACIONAL	World Health Organization (WHO, 2022) precisa que es un área laboral enfocada en garantizar el mayor grado de confort físico, psicológico y social de todos los trabajadores, independientemente de la ocupación.	Para realizar el análisis de la variable dependiente llamada salud ocupacional, se emplearán 3 dimensiones, cada una de ellas conformada por 3 indicadores. Asimismo, se aplicará como técnica de recolección de datos una encuesta a los colaboradores de la una entidad financiera en Sullana.	Salud física	condiciones ambientales	Escala ordinal: Likert
				interacción física	
				aparición de enfermedades crónicas	
			Salud ergonómica	acomodaciones laborales	
				posturas y movimientos	
				aparición de trastornos musculoesqueléticos	
			Salud psicosocial	relaciones interpersonales	
				estrés laboral	

## ANEXO N.º 7: MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

**Tabla 23:** *Matriz de instrumentos de la variable trabajo remoto*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento
			Ítems Cuestionario
Trabajo remoto	Jornada laboral	Horas extras	1. Las horas extras que realiza son remuneradas
		Descansos	2. Considera usted, que las horas de descanso según su jornada de trabajo, son suficientes para recuperarse del cansancio.
			3. Su horario de descanso es respetado
	Feriados	4. En el desarrollo del trabajo remoto se respeta los feriados nacionales no laborables	
		5. Los feriados trabajados, son remunerados según ley.	
	Soporte laboral y  tecnológico	programas	6. Considera usted, que los programas utilizados para desarrollar el trabajo remoto son los adecuados
		equipos tecnológicos	7. Los equipos tecnológicos utilizados para desarrollar el trabajo remoto se encuentran en buenas condiciones.
			8. Los equipos tecnológicos utilizados en su horario laboral, son suficientes para el buen desarrollo de su trabajo.
		actividades de apoyo	9. Siente que la organización muestra interés por el bienestar total de los trabajadores remotos.
			10. la distancia entre el colaborador y empleador a causa del trabajo remoto, le permite tener una comunicación efectiva
Bienestar laboral	Balance vida-trabajo	11. La financiera se preocupa porque el colaborador mantenga una relación estable con su familia	
		12. Su horario laboral le permite desarrollar actividades integradoras con sus familiares o amigos.	
	Satisfacción con la vida laboral	13. La organización se preocupa por mantener satisfechos y motivados a los trabajadores remotos.	
		14. La organización desarrolla actividades que le permitan generar satisfacción y motivación a sus trabajadores remotos.	
	Ingresos	15. Considera usted, que el salario es adecuado de acuerdo con las actividades que realiza	

## ANEXO N.º 8: MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE SALUD OCUPACIONAL.

Tabla 24: Matriz de instrumentos de la variable salud ocupacional.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento	
			Ítems Cuestionario	
Salud Ocupacional	Salud física	Condiciones ambientales	1. Los ruidos ambientales ocasionan dificultad en su concentración para realizar sus actividades laborales.	
		Interacción física	2. El ambiente en el que se encuentra ubicado para desarrollar sus actividades laborales le genera dificultades para desarrollar sus actividades de manera correcta.	
			3. Considera que efectuar sus actividades laborales en casa, contribuye al sedentarismo.	
			Aparición de enfermedades crónicas	4. En el periodo de pandemia, se ha visto afectado por problemas de salud que pueden perdurar a largo plazo.
			5. Considera que la organización muestra desinterés por la salud de sus colaboradores.	
	Salud ergonómica	Acomodaciones laborales	6. La mueblería empleada para desempeñar su trabajo (escritorio, sillas, mesa) se encuentra en malas condiciones	
		Posturas y movimientos	7. Le resulta incómodo el uso continuo de los equipos tecnológicos para el desarrollo de su trabajo	
			8. Está sometido a movimientos repetitivos de alguna parte de su cuerpo.	
		Aparición de trastornos musculoesqueléticos	9. Está sometido a una posición forzada para desempeñar su trabajo (de pie, cuclillas, sentado)	
		10. Por el desarrollo de su trabajo, realiza posturas que le generen dolores musculares		
	Salud psicosocial	Relaciones interpersonales	11. La organización del tiempo de trabajo le genera malestar para relacionarse con más personas	
		Estrés laboral	12. Considera que las relaciones entre compañeros de trabajo y jefes es conflictiva.	
			13. Se siente agobiado del trabajo remoto	
			14. Se siente preocupado de las consecuencias de no poder cumplir con los objetivos laborales.	
		Ansiedad y depresión	15. Siente excesiva carga de trabajo con presión en el desarrollo de sus labores.	
		16. Presenta una falta de energía generalizada y/o desánimo para el desarrollo de sus actividades		

## **ANEXO N.º 9 MARCO NORMATIVO**

Dentro del marco normativo que tiene el trabajo remoto en el Perú, se muestra el Decreto de Urgencia N° 026-2020 publicado en marzo del 2020, el cual fue aprobado para distintas operaciones y una de ellas involucra la regulación del trabajo remoto. Asimismo, mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2021 se modificó la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, la cual autoriza la ampliación del trabajo remoto hasta el fin de la emergencia sanitaria teniendo como fecha el 31 de diciembre del 2021; además, el dispositivo legal da autorización al retorno gradual al trabajo presencial de los servidores de entidades públicas distintos al sector salud, teniendo en cuenta que los colaboradores hayan recibido la segunda dosis de vacunación. Mientras que, el 30 de diciembre del 2021 se publicó el Decreto de Urgencia N° 115-2021, en el cual el gobierno peruano prorrogó la vigencia del trabajo remoto para el sector público y privado, extendiéndose hasta el 31 de diciembre del 2022, si no se hubiera ampliado la vigencia del trabajo remoto los colaboradores estarían obligados a retornar a sus funciones presenciales o acoger los términos de la Ley del Teletrabajo.

Por otro lado, en el marco normativo relacionado a la salud ocupacional en el Perú, se presenta la “ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783” y el “D.S N°005-2012-TR reglamento de ley N° 29783” la cual fue publicada el 20 de agosto del 2011 y se encarga de llevar la fiscalización en temas relacionados a seguridad y salud ocupacional en empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el Perú, colaboradores y funcionarios públicos, fuerzas armadas y policía nacional, así como trabajadores independientes. Dentro de los principios que rigen esta ley se encuentran: el principio de prevención, responsabilidad, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, principio de consulta y participación, primacía de la realidad y principio de protección. Asimismo, se presenta la norma ISO 45001 la cual contiene todos los requisitos necesarios para implantar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esta norma aparece para sustituir a la norma británica OHSAS 18001, que es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo reconocida a nivel internacional enfocada en la identificación y control de riesgos, así como la

implementación de métodos para prevenir la aparición de accidentes. Así también, se encuentra la norma ISO 31000, norma publicada por la organización internacional de normalización para brindar directrices y principios que gestionen el riesgo en las organizaciones.

## ANEXO N.º 10: PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 25:**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	.414	38	<.001	.608	38	<.001
Salud ocupacional	.327	38	<.001	.731	38	<.001

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos en la tabla 25 de prueba de normalidad, se muestra que el gl es de 38<50 por lo que se utilizó Shapiro-Wilk, asimismo el nivel de significancia es  $0.001 < 0.05$ , por lo que se determina una distribución de datos no normal, por lo que la hipótesis se analizó con la prueba no paramétrica Rho Spearman.

## ANEXO N.º 11: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**Tabla 26:**

*Análisis de confiabilidad (Trabajo remoto)*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	15

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

**Tabla 27:**

*Análisis de confiabilidad (salud ocupacional)*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.988	3

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

## ANEXO N.º 12: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



### “Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022”

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

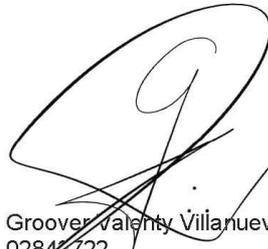
Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial (ANR: 202677) con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la E.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:  
Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido al personal de la Financiera Compartamos, Agencia 2	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veinte y cuatro días del mes de setiembre del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón  
DNI : 02842722  
Especialidad : Ingeniero Industrial  
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

## “Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			93		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																				96	





### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

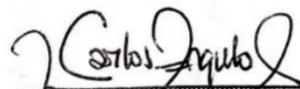
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de Financiera Compartamos Agencia 2 Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de setiembre del Dos mil veintidos.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera  
DNI : 06437510  
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing  
E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu.pe

## “Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, 2022”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la Investigación																				96	





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de Financiera Compartamos, Agencia 2 Sullana, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los dieciocho días del mes de setiembre del dos mil Veintidos.

Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga  
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga  
DNI : 03490490  
Especialidad : Administración  
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

## ANEXO N.º 13: RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Variable independiente: Trabajo remoto

Dimensión 1: Jornada laboral

Tabla 28:

*Frecuencia de la dimensión Jornada laboral*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Raramente	0	0.0%
Ocasionalmente	2	5.3%
Frecuentemente	8	21.1%
Muy Frecuentemente	28	73.7%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### Interpretación:

En la tabla 19 se muestra que del 100 % de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, el 73.70 % (28) opinaron que muy frecuentemente se tiene una buena jornada laboral respecto al trabajo remoto, mientras que el 21.10% (8) opinaron que frecuentemente y el 5.30% (2) ocasionalmente.

## Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico

**Tabla 29:**

*Frecuencia de la dimensión Soporte laboral y tecnológico*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0.0%
Raramente	0	0.0%
Ocasionalmente	2	5.3%
Frecuentemente	7	18.4%
Muy Frecuentemente	29	76.3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### **Interpretación:**

En la tabla 20 se muestra que del 100 % de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, el 76.30 % (29) opinaron que muy frecuentemente se tiene un buen soporte laboral y tecnológico respecto al trabajo remoto, mientras que el 18.40 % (7) opinaron que frecuentemente y el 5.30% (2) ocasionalmente.

### Dimensión 3: Bienestar laboral

**Tabla 30:**

*Frecuencia de la dimensión bienestar laboral*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0.0%
Raramente	1	2.6%
Ocasionalmente	3	7.9%
Frecuentemente	5	13.2%
Muy Frecuentemente	29	76.3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

#### **Interpretación:**

En la tabla 21 se muestra que del 100 % de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, el 76.30 % (29) opinó que muy frecuentemente se presenta bienestar laboral, respecto al trabajo remoto, mientras que el 13.20 % (5) opinó que frecuentemente, el 7.9% (3) ocasionalmente y el 2.60% (1) raramente.

## Variable dependiente: Salud ocupacional

### Dimensión 1: Salud física

**Tabla 31:**

*Frecuencia de la dimensión salud física*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Frecuentemente	1	2.6%
Frecuentemente	7	18.4%
Ocasionalmente	5	13.2%
Raramente	3	7.9%
Nunca	22	57.9%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### **Interpretación:**

En la tabla 22 se muestra que del 100 % de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, el 57.90 % (22) manifestó que nunca han presentado salud física, mientras tanto el 18.40 % (7) frecuentemente, el 13.20% (5) ocasionalmente, el 7.9 % (3) raramente y el 2.60% (1) muy frecuentemente presentaron salud física.

## Dimensión 2: Salud ergonómica

**Tabla 32:**

*Frecuencia de la dimensión salud ergonómica*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Frecuentemente	1	2.6%
Frecuentemente	8	21.1%
Ocasionalmente	4	10.5%
Raramente	2	5.3%
Nunca	23	60.5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

### **Interpretación:**

En la tabla 23 se muestra que del 100 % de los colaboradores una entidad financiera en Sullana, el 60.50% (23) manifestó que nunca han presentado salud ergonómica, mientras tanto el 21.10 % (8) frecuentemente, el 10.50% (4) ocasionalmente, el 5.3 % (2) raramente y el 2.60% (1) muy frecuentemente presentaron salud ergonómica.

### Dimensión 3: Salud psicosocial

**Tabla 33:**

*Frecuencia de la dimensión salud psicosocial*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy frecuentemente	1	2.6%
Frecuentemente	7	18.4%
Ocasionalmente	5	13.2%
Raramente	2	5.3%
Nunca	23	60.5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022.

#### **Interpretación:**

En la tabla 24 se muestra que del 100 % de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana, el 60.50% (23) manifestó que nunca han presentado salud psicosocial, mientras tanto el 18.40 % (7) frecuentemente, el 13.20% (5) ocasionalmente, el 5.3 % (2) raramente y el 2.60% (1) muy frecuentemente presentaron salud psicosocial.

**Tabla 34:**

*Tabla descriptiva general*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ALTERNATIVAS											
			MUY FRECUENTEMENTE		FRECUENTEMENTE		OCASIONALMENTE		RARAMENTE		NUNCA		TOTAL	
			%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Trabajo remoto	Jornada laboral	Horas extras	63%	24	21%	8	13%	5	3%	1	0%	0	100%	38
		Descansos	71%	27	24%	9	3%	1	3%	1	0%	0	100%	38
		Feriados	66%	25	26%	10	5%	2	0%	0	3%	1	100%	38
	Soporte laboral y tecnológico	Programas tecnológicos	71%	27	21%	8	8%	3	0%	0	0%	0	100%	38
		equipos tecnológicos	66%	25	26%	10	8%	3	0%	0	0%	0	100%	38
		actividades de apoyo	66%	25	24%	9	11%	4	0%	0	0%	0	100%	38
	Bienestar laboral	Balance vida-trabajo	66%	25	18%	7	11%	4	3%	1	3%	1	100%	38
		Satisfacción con la vida laboral	68%	26	18%	7	11%	4	3%	1	0%	0	100%	38
		Ingresos	68%	26	18%	7	5%	2	5%	2	3%	1	100%	38

Salud ocupacional	Salud física	Condiciones ambientales	11%	4	16%	6	11%	4	5%	2	58%	22	100%	38
		Interacción física	11%	4	18%	7	11%	4	8%	3	53%	20	100%	38
		Aparición de enfermedades crónicas	11%	4	13%	5	16%	6	5%	2	55%	21	100%	38
	Salud ergonómica	Acomodaciones laborales	8%	3	13%	5	11%	4	5%	2	63%	24	100%	38
		Posturas y movimientos	13%	5	16%	6	8%	3	5%	2	58%	22	100%	38
		Aparición de trastornos musculoesqueléticos	13%	5	13%	5	18%	7	0%	0	55%	21	100%	38
	Salud psicosocial	Relaciones interpersonales	13%	5	8%	3	13%	5	3%	1	63%	24	100%	38
		Estrés laboral	11%	4	13%	5	13%	5	5%	2	58%	22	100%	38
		Ansiedad y depresión	11%	4	18%	7	8%	3	5%	2	58%	22	100%	38

Nota: Resultados de encuesta dirigida a los colaboradores de una entidad financiera en Sullana 2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Trabajo remoto y su impacto en la salud ocupacional de los colaboradores de una entidad financiera en Sullana,2022", cuyos autores son ROSALES TAVARA CAROLINA MERCEDES, MERINO HERNANDEZ LISLENY LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JIMENEZ CHINGA REGINA <b>DNI:</b> 02654918 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 13- 12-2022 14:40:28

Código documento Trilce: TRI - 0483871