



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del  
Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

#### **AUTORA:**

**Veliz Huanca, Fatima Stefanie** (ORCID: 0000-0002-9136-1789)

#### **ASESORA:**

**Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz** (ORCID: 0000-0003-1514-5440)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA - PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Dedico la presente tesis doctoral en primer lugar a mi hijo Mathias, quien es la razón fundamental y mi motivación constante para perseverar en el logro de todos mis proyectos, en segundo lugar a mis padres, en especial a mi madre Nieve, quien ha sido la persona incondicional que ha estado a mi lado y que siempre me ha impulsado a ser y hacer lo mejor. Finalmente y no menos importante, dedico esta tesis doctoral a todos aquellos doctorandos que no se rindieron y continuaron en este largo camino a lograr el grado académico de doctores, pese a todas las dificultades que se interpusieron debido a la coyuntura actual vividas por la pandemia del COVID 19.

## **Agradecimiento**

Mis más sinceros y sentidos agradecimientos a todas las personas que han sido participes directos e indirectos en el desarrollo de este trabajo de investigación; a mi asesora, Dra. Maritza Guzmán, símbolo de perseverancia y apoyo académico constante; al Sr. Decano del CTMP, Lic. Carlos Sánchez, quien me brindo todas las facilidades para aplicar los instrumentos de investigación en la prestigiosa institución que preside, y en especial a los licenciados José Armas, Giovanna Cachay, Katherine Ramírez y Rosa Chambe, quienes me brindaron ese empuje emocional para no flaquear en el camino y quienes junto a los trabajadores de los once consejos Regionales participaron en la presente investigación. Asimismo expreso mi aprecio y gratitud al Dr. Ing. Dumont (PhD), por su constante asesoría y por supuesto a la Universidad Cesar Vallejo que a través de su plana docente, me acompañaron estos 3 años de intenso trabajo académico, para hacer realidad la elaboración de esta anhelada y lograda tesis doctoral.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de anexos	vii
Índice de abreviaturas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	13
<b>III. METODOLOGÍA</b>	39
3.1. Tipo y diseño de investigación	40
3.2. Variables y Operacionalización	41
3.3. Población, muestra y muestreo	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.5. Procedimientos	52
3.6. Método de análisis de datos	53
3.7. Aspectos éticos	53
<b>IV. RESULTADOS</b>	55
<b>V. DISCUSIÓN</b>	69
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	74
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	76
<b>VIII. PROPUESTA</b>	79
<b>REFERENCIAS</b>	87
<b>ANEXOS</b>	99

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Características diferenciadas entre Teletrabajo y Trabajo Remoto</i>	23
Tabla 2 <i>Ventajas y desventajas del Trabajo Remoto</i>	24
Tabla 3 <i>Estatus sobre trabajo remoto en Iberoamérica</i>	25
Tabla 4 <i>Distribución de la población y muestra de los trabajadores del Tecnólogo Médico del Perú-2020</i>	45
Tabla 5 <i>Confiabilidad del instrumento Trabajo Remoto</i>	51
Tabla 6 <i>Confiabilidad del instrumento Estrés Percibido</i>	51
Tabla 7 <i>Confiabilidad del instrumento Salud Mental Positiva Ocupacional</i>	51
Tabla 8 <i>Confiabilidad de las variables trabajo remoto, estrés percibido y salud mental positiva ocupacional</i>	52
Tabla 9 <i>Trabajo remoto en los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</i>	56
Tabla 10 <i>Dimensiones del trabajo remoto según los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</i>	57
Tabla 11 <i>Estrés percibido en los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</i>	58
Tabla 12 <i>Dimensiones del estrés percibido según los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia 2020</i>	59
Tabla 13 <i>Salud mental positiva ocupacional de los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</i>	60
Tabla 14 <i>Dimensiones de la salud mental positiva ocupacional según el personal del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</i>	61
Tabla 15 <i>Pruebas de normalidad de los datos de las variables y sus dimensiones</i>	62
Tabla 16 <i>Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental positiva ocupacional</i>	63
Tabla 17 <i>Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual</i>	64
Tabla 18 <i>Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental</i>	65
Tabla 19 <i>Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva</i>	66
Tabla 20 <i>Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva</i>	67

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentaje de trabajadores remotos, 2012-2018	4
Figura 2. Diagrama de barras del Trabajo Remoto	56
Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones del Trabajo Remoto	57
Figura 4. Diagrama de barras del Estrés Percibido	58
Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones del Estrés Percibido	59
Figura 6. Diagrama de barras de la Salud Mental Positiva Ocupacional	60
Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones de la Salud Mental Positiva Ocupacional	61

## Índice de anexos

	Pág.
Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	100
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	102
Anexo 3: Certificado de validación de instrumento	109
Anexo 4: Rango de referencia del valor de Alfa de Cronbach	116
Anexo 5: Rango de referencia del coeficiente de correlación de Spearman	116
Anexo 6: Base de datos de confiabilidad	117
Anexo 7: Base de datos de la muestra	123
Anexo 8: Consentimiento Informado	135
Anexo 9: Acuso de recibo de envío de artículo	136
Anexo 10: Matriz de consistencia	137

## Índice de abreviaturas

COVID-19: Coronavirus

CDS: Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.

CTMP: Colegio Tecnólogo Médico del Perú

EE.UU: Estados Unidos

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

INS: Instituto Nacional de Salud

MINSA: Ministerio de Salud

MINTRA: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

NASA: Administración de Aeronáutica y el Espacio

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

OPS: Organización Panamericana de la Salud

TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación



## Resumen

La presente investigación titulada “Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

La metodología utilizada corresponde a una investigación cuantitativa utilizando el método hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño correlacional, no experimental, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, los datos fueron recopilados mediante la técnica de la encuesta, aplicándose 3 cuestionarios, el de Trabajo electrónico remoto (Escala EWL), el cuestionario de Estrés percibido (EPP-14), y el cuestionario de Salud mental positiva ocupacional (Escala SMPO-40), para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.958,0903 y 0.972 respectivamente. Igualmente, para el análisis inferencial de los datos se utilizó el estadístico de prueba de correlación de orden 0 Rho Spearman (por parejas) con resultados moderados; por otro lado, en las correlaciones en general de orden 1 (1,2,3) múltiple se encontraron resultados de correlaciones altas.

Finalmente, entre las principales conclusiones, se tiene que la presente investigación demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

***Palabra claves:*** trabajo, remoto, estrés, salud, mental

## **Abstract**

The main objective of this research, entitled "Remote work, perceived stress and mental health, in workers of the Peruvian Medical Technologist Association, in times of pandemic, 2020", was to determine the relationship between remote work and perceived stress with mental health in workers of the Peruvian Medical Technologist Association, in times of pandemic, 2020.

The methodology used corresponds to a quantitative research using the hypothetical deductive method, of basic type, with a correlational, non-experimental design, of cross section, determining the relation between the proposed variables. The study sample was conformed by 60 workers of the Medical Technologist College of Peru, the data were collected by means of the technique of the survey, applying 3 questionnaires, the one of remote electronic work (Scale EWL), the questionnaire of perceived Stress (EPP-14), and the questionnaire of positive mental occupational health (Scale SMPO-40), for the reliability the Cronbach's Alpha was used, whose results were 0.958,0903 and 0.972 respectively. Likewise, for the inferential analysis of the data it was used the correlation test statistic of order 0 Rho Spearman (by pairs) with moderate results; on the other hand, in the general correlations of order 1 (1,2,3) multiple were found high correlation results.

Finally, among the main conclusions, the present research shows that there is a relationship between remote work and perceived stress with the mental health of the personnel of the Colegio Tecnólogo Médico del Perú, in times of pandemic, 2020.

*Keywords: work, remote, stress, health, mental.*

## Resumo

O principal objetivo desta pesquisa, intitulada "Trabalho remoto, estresse percebido e saúde mental, em trabalhadores da Associação Peruana de Tecnólogos Médicos, em tempos de pandemia, 2020", foi determinar a relação entre trabalho remoto e estresse percebido com a saúde mental em trabalhadores da Associação Peruana de Tecnólogos Médicos, em tempos de pandemia, 2020.

A metodologia utilizada corresponde a uma pesquisa quantitativa utilizando o método dedutivo hipotético, de tipo básico, com um desenho correlacional, não-experimental, de seção transversal, determinando a relação entre as variáveis propostas. A amostra do estudo consistiu de 60 trabalhadores do Colegio Tecnológico Médico del Peru, os dados foram coletados através da técnica de pesquisa, aplicando 3 questionários, o Trabalho Eletrônico Remoto (Escala EWL), o Questionário de Estresse Percebido (EPP-14), e o Questionário de Saúde Mental Positivo (Escala SMPO-40), para confiabilidade utilizamos o Cronbach Alfa, cujos resultados foram 0,958.0903 e 0,972 respectivamente. Da mesma forma, para a análise inferencial dos dados, a estatística do teste de correlação de ordem 0 Rho Spearman (por pares) foi usada com resultados moderados; por outro lado, em geral, foram encontradas correlações de ordem múltipla 1 (1,2,3) com resultados de correlação alta.

Finalmente, entre as principais conclusões, temos que a presente pesquisa demonstra que existe uma relação entre trabalho remoto e estresse percebido com a saúde mental do pessoal do Colégio Tecnológico Médico do Peru, em tempos de pandemia, em 2020.

*Palavra-chave: trabalho, remoto, estresse, saúde, mental*

# **I. INTRODUCCIÓN**

En diciembre del año 2019, se difundía la noticia que en el continente asiático, en China, principalmente en la ciudad de Wuhan, se suscitaba un conglomerado de neumonías asociados a un extraño virus que se propagaba en muchos de sus habitantes. Un mes después cerraron el mercado de pescados y mariscos muy conocido en esa ciudad por la comercialización de especies silvestres para el consumo humano. Se trataba del nuevo coronavirus o COVID-19, descubierto por científicos chinos quienes lo describen como un virus que aparentemente tuvo su origen proveniente de los murciélagos, y que probablemente empleó a uno de los animales con los que se comercializa en este populoso mercado, en calidad de huésped con el fin de pasar a los humanos generándose un contagio masivo en dicha ciudad. La transmisión entre seres humanos se explica en la adherencia de las proteínas exteriores de este virus a las células que integran el aparato respiratorio de la persona infectada, que resulta ser el huésped, desarrollándose así la enfermedad.

Según las investigaciones realizadas Trilla (2020) determinó que:

La vía de transmisión más probable del COVID-19 es por contacto y gotas respiratorias (aerosoles), en distancias cortas (1.5 m) y también por fómites contaminados por dichos aerosoles. No puede descartarse completamente que exista cierto grado de transmisión por vía aérea. El contacto prolongado es el de mayor riesgo, siendo menos probable el contagio a partir de contactos casuales. Las medidas de aislamiento son las habitualmente recomendadas para este tipo de transmisión (p.276).

Los efectos y repercusiones de dicha enfermedad causarían un insospechado y enorme impacto social, económico y hasta ambiental en todo el orbe, esto en su momento fue desconocido incluso por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El primer caso mortal en China por COVID-19, se reporta el 9 de enero y 11 días después se informa 223 casos en 4 países, declarándose entonces una alerta a nivel mundial a fines de enero por el incremento de casos, llegando a registrarse 7818 personas infectadas en 19 países con un notorio crecimiento exponencial de la enfermedad. (CDC-MINSA, 2020).

En relación a las medidas adoptadas por muchos países se cerraron fronteras, se suspendieron vuelos internacionales, se declararon estados de emergencia en muchos países y se aprobaron decretos para ordenar periodos de cuarentena y distanciamiento social a fin de frenar la ola de contagios de este terrible virus.

Por todo ello, muchos negocios y empresas paralizaron sus actividades laborales, es así como el trabajo remoto se impone como opción viable ante la palpable limitación de la circulación en los ciudadanos a fin de disminuir y eventualmente parar el ritmo de contagios por coronavirus, generando así, que el impacto económico producido, agrave más la situación laboral de muchas personas.

El trabajo remoto constituye un elemento relevante y esencial en la coyuntura actual debido al COVID-19. Al igual que otras innovaciones, el trabajo remoto o dicho sea también, la realización de las labores en un lugar distinto al habitual en una organización, tuvo su origen en los Estados Unidos (EE.UU), país donde su práctica tuvo un crecimiento exponencial y fue objeto de diversas reglamentaciones

Según Oszlak (2020), el origen del trabajo remoto fue acuñado por Jack Niles en el año de 1973. Este personaje fue un científico espacial de la Administración de Aeronáutica y el Espacio (NASA) quien posteriormente sería considerado como el padre del trabajo remoto. En aquel entonces, se vivía una crisis, la del petróleo, y los costos para el desplazamiento de los trabajadores desde sus viviendas al centro de labores se incrementó de forma preocupante; de tal forma que para el año 1979, fue publicado un artículo titulado «Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina», cuyo autor Frank Schiff resaltó las ventajas que representaría el trabajo remoto. Este artículo, que vio la luz en el conocido diario Washington Post, hizo las veces de catalizador para la primera conferencia que abordaría el tema del trabajo remoto y que se llevó a cabo en 1980. Sin embargo, a pesar de ser ya un tema de conversación y debate, la idea se observaba abstracta y con pocas probabilidades de aplicación al no haber aún abundancia de computadoras personales y con una incipiente tecnología para esta nueva práctica.

A finales del siglo XX e inicios del actual, el trabajo remoto experimentó un evidente e importante crecimiento, el mismo que desaceleró en años recientes. Conforme con la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU, en el 2015, el 24% de los trabajadores de este país realizaba su jornada laboral de forma remota entre puestos de gestión, negocios y otros trabajos de índole profesional. La Global Workplace Analytics. com, indica que alrededor del 80% del sector laboral, optan por el trabajo remoto aunque sea por tiempos parciales y esta tendencia irá en aumento (Oszlak, 2020).

Considerando los últimos cinco años, se está extendiendo ampliamente el trabajo remoto en diversas naciones de Latinoamérica y todo el orbe, gracias al valor agregado que genera en razón de beneficios para los trabajadores y diferenciación a nivel corporativo frente a otras compañías que no lo tienen como parte de su diseño de trabajo. Es tal su irrupción, que las estimaciones del actual informe de la firma Citrix muestran que más del 50% de los trabajos a nivel global serán remotos para el 2020 , tal como se expresa en la siguiente figura (Figura 1).

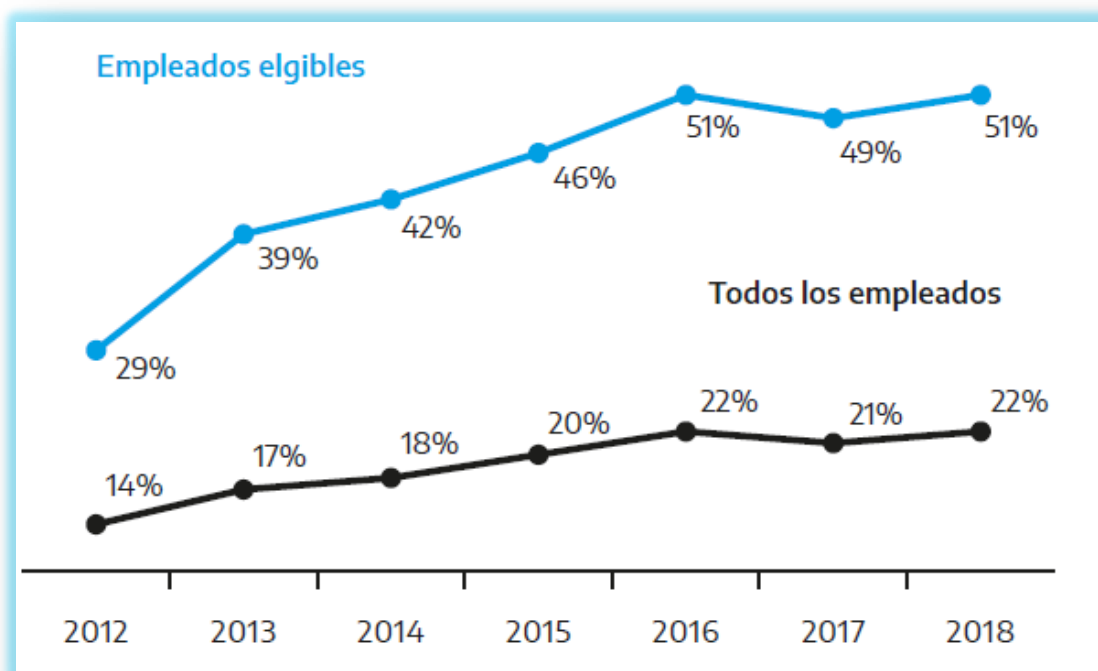


Figura 1. *Porcentaje de trabajadores remotos, 2012-2018*

Fuente: Bulcourf y Cardozo, 2020, en base al relevamiento de las legislaciones de los países

Como se aprecia en el cuadro precedente, más de la mitad de los trabajadores

cuyas labores lo permitían emplearon el trabajo remoto en el año 2018, haciendo que, a nivel del total de ellos, un 22% laborara de forma remota durante dicho año, ello de acuerdo a las cifras proporcionados por la Oficina de Gestión de Personal. Fuente: OPM.

En la actualidad el trabajo remoto y el trabajo en el que se emplean Tecnologías de la información y Comunicación (TIC), están adquiriendo mayor importancia a nivel mundial y tiene como gran ventaja que las personas gracias a este, pueden tener una mejor armonía entre la vida privada y los deberes laborales, sin embargo su uso en cada país varía de forma abismal en lo que a implementación concierne, con porcentajes que fluctúan entre el 2 % al 40 %, (OIT: Organización Internacional de Trabajo, 2017).

La legislación respecto al trabajo remoto, señala diversos grados de avance en 23 países de Iberoamérica (Bulcourn y Cardozo, 2020). Una de las primeras naciones en regularlo fue Portugal, incluyéndolo en sus normativas laborales. En cuanto al país de origen del trabajo remoto, es decir en los EE.UU, las leyes emitidas lo denominan «trabajo móvil», y lo adoptó en reemplazo del telecommuting (o desplazamiento a distancia del lugar oficial del empleador). Sobre ello, se señala en líneas precedentes, en el país norteamericano se realizó una minuciosa reglamentación, especialmente para los empleos públicos. En América Latina uno de los primeros países en valorarlo fue Colombia.

Cabe destacar que el repentino brote de coronavirus tuvo como efecto medidas gubernamentales que implicaron aislamiento social para prevenir contagios y en el plano laboral, la medida idónea para no paralizar actividades fue sin duda el trabajo remoto. Con ello hubo la necesidad de diseñar directivas y protocolos para poder regular esta situación de modo que la productividad y efectividad en las labores se mantuviera.

La pandemia del COVID-19, sin duda, transformó el trabajo remoto en un masivo experimento social y laboral. En su destacable investigación Oszlak (2020) resalta que el número de empleados que realiza trabajo remoto en los EE. UU., representa un 50% del total, lo que representa más del doble de los que



realizaban trabajo remoto en los años 2017 y 2018. Ello debido a la «necesidad y urgencia», que los gobiernos a nivel mundial identificaron, por lo que en el sector público se observó un apremio inusitado para poder implementar jornadas de trabajo a distancia, a raíz del confinamiento de la mayor parte de grupos laborales de los países. El autor también hace mención que al declararse esta pandemia surgieron cuatro principios resaltantes en cuanto a las normativas del trabajo remoto, siendo estas la fijación de objetivos, la definición de los cargos electivos, la documentación de su aplicación y la calificación de su desempeño.

En el Perú, la llegada del nuevo coronavirus ha significado una profunda crisis sanitaria, puesto que la población no se encontraba debidamente sensibilizada ni informada, contribuyendo a que no se protegieran de forma adecuada a dicho mal y se sumaran día a día gran cantidad de casos; ello trajo como consecuencia que se decretara emergencia sanitaria en un intento de prevenir los contagios, como resultado se han ideado modalidades novedosas de trabajo a distancia, entre ellos el teletrabajo (que ya era una modalidad regulada por el Estado que podía aplicarse), regulado en la Ley n.º 30036, y también el Decreto de Urgencia 026-2020 mediante el cual se ha instituido al trabajo remoto como una medida de carácter temporal y excepcional a fin de evitar la propagación del virus en el país. Por consiguiente, varias empresas han delineado nuevos lineamientos para que no cesen las actividades a pesar del estado de emergencia.

Por otro lado, el estrés percibido en los trabajadores se produce por el desequilibrio de la presión y la exigencia que experimenta el trabajador. El estrés no es ajeno para ninguna persona, pues hoy en día con la globalización, los avances industriales, desarrollo de la tecnología y la comunicación a través de plataformas virtuales, el estrés da lugar constantemente a condiciones y retos que muchas veces sobrepasan habilidades y capacidades, desarrollando mayormente efectos contraproducentes como disfunciones físicas, mentales y hasta sociales.

En cuanto a los niveles de estrés a nivel mundial, México encabeza los países con mayor estrés laboral, superando incluso a China que tienen el 73% y EE. UU., con el 59%. En el Informe de la Organización Panamericana de la Salud

(OPS), denominado: "Estrés laboral: un reto colectivo para todos.", señala que, si bien no se tienen datos generales en torno al impacto y la magnitud del estrés laboral, de acuerdo a investigaciones llevadas a cabo sí indican que resulta un problema considerable. Tal es así, que de acuerdo a un sondeo efectuado en el año 2012 se llegó a un 10% de personas centroamericanas que admiten haberse sentido estresados por el trabajo, llegando incluso a manifestar tristeza, depresión y falta de sueño. En el año 2009 en Argentina, se encontró que se llega a un 26.7% de personas que expresaron estrés debido a la carga laboral, mientras que en el Brasil se eleva a un el porcentaje 14% de servicios de salud empleados a tratar a enfermedades mentales, cifras obtenidas en el marco de un estudio sobre el ausentismo laboral. En cuanto a Chile, en el año 2011 se apreció que tanto trabajadores como empleadores experimentó el estrés laboral, con 27.9% y un 13,8%, respectivamente.

En el territorio peruano, por otro lado, un porcentaje tan elevado como el 72% de las personas que lo conforman trabajaría más de 48 horas por semana, comparado con las 40 horas laborables de la década anterior, ello según cifras otorgadas a razón de una Encuesta efectuada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MINTRA), la mayor cantidad de horas no se refleja necesariamente en aspectos positivos como un mejor desempeño o mayor productividad, más bien con afectación en el estado de salud de trabajadores ocasionando estrés. Es por ello que el 60% de los peruanos lo padece. Actualmente el estrés laboral se ha pronunciado aún más hoy en día en muchos trabajadores debido a la pandemia del COVID 19, pues las normas impuestas por el gobierno como el distanciamiento social obligatorio, toque de queda entre otras medidas del Estado, han generado un gran impacto en el rubro laboral, generando desempleos, despidos, y en algunos casos nuevas condiciones laborales que implican el uso de plataformas o recursos virtuales poco conocidas para muchos, el cual conlleva a un incremento en los niveles de estrés al buscar adaptarse a estas nuevas condiciones de trabajo.

Asimismo, en relación a la Salud Mental, según una investigación conducida por la OMS, se estimó que 450 millones de personas a nivel mundial

llegarían a sufrir de un trastorno mental, siento que al menos entre 121 a 150 millones de estas experimentarían la depresión. Los efectos del trabajo en la salud mental resultan complicados y aún más si traemos a colación el contexto actual debido a la pandemia del COVID-19.

De acuerdo al Instituto Nacional de Salud Mental (INS), en el lustro comprendido del Perú, entre 1997 y 2002, la demanda de atención de servicios de salud mental ha variado y se aprecia que el principal trastorno mental sería la depresión, con un total de 51,846 atenciones (INS, 2002).

Esta cifra pasada no ha variado mucho, puesto que iniciando este año 2020, al llegar al territorio peruano la pandemia del coronavirus, la población ante esta situación insólita para las generaciones actuales ha sufrido un fuerte impacto a nivel psicológico, el mismo que ha generado estragos en la salud mental y en virtud de ello también física, ante el continuo temor de contagiarse o verse afectado laboralmente, a esto se suma la prevalencia de vicios como el consumo excesivo de cigarrillos o de alcohol, asimismo, casos de trastorno de estrés post traumático, especialmente en el personal de la salud, y en muchos casos en la población en general a través de la depresión, trastorno de ansiedad, de aislamiento social, incluso la somatización y una percepción de la pérdida de la salud, todo ello también aunado a la incertidumbre por la paralización de actividades que se ordenó en la mayoría de los distintos sectores del país.

Por todo ello, el trabajo remoto implica que las organizaciones sufran cambios debido a las nuevas necesidades y demandas que ello conlleve en la actualidad. A esto se unen los propios riesgos en la salud de los trabajadores que no se encuentren muy asociados al manejo de herramientas virtuales para su ejecución, o al hecho de no mantener un equilibrio con su entorno familiar o personal, entre otras razones que aumenten sus niveles de estrés, de modo tal que se observa un apremio por contar además con recursos para la promoción de medidas preventivas y paliativas que repercuta favorablemente en su salud mental.

En cuanto a las diversas instituciones que deben adaptarse a estas nuevas medidas gubernamentales por la llegada del coronavirus, se encuentra el

Colegio Tecnólogo Médico del Perú (CTMP), el cual es una organización autónoma de derecho público interno sin fines de lucro, creado por Ley N° 24291, que representa a los profesionales de Tecnología Médica con criterios de equidad, eficiencia, calidad, dentro de los principios y valores éticos, morales y deontológicos, vigilando e impidiendo el ejercicio ilegal de la profesión en el Perú. Esta institución tiene como misión controlar el ejercicio profesional, defender los derechos y promover la formación continua de los miembros de la orden, fomentando el desarrollo integral y sostenible de la profesión; acorde a la normatividad que rige la gestión del colegio y como toda organización no está exento de acondicionarse a las nuevas modalidades laborales, en el marco del contexto vivido por el COVID-19.

En este contexto, el fin de esta investigación es conocer la relación que opera entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en los trabajadores que conforman el Colegio Tecnólogo Médico del Perú, quienes optaron por esta modalidad de trabajo, en estos tiempos de distanciamiento social para frenar los contagios producidos por la pandemia del COVID-19, sin duda un cambio abrupto en muchos de los empleados, alternativa que no es aplicable para todos los rubros de la fuerza laboral, pero que definitivamente constituye un gran reto en la búsqueda de continuar con sus actividades laborales.

En consecuencia, frente a esta problemática surge la necesidad de plantear la siguiente interrogante general.

¿Cuál es la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020?

De ello se desprenden los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020?

De ello se desprenden los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión

espiritual en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020?

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020?

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020?

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socio afectiva en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020?

## **Justificación**

Este trabajo de investigación resulta de gran relevancia, con base en lo siguiente:

Relevancia teórica: Gracias a esta investigación se podrá sistematizar, organizar y generar cierto conocimiento científico teórico para los gestores públicos, personal dedicado a la investigación con interés en las variables, trabajo remoto, estrés percibido y salud mental ocupacional; esta información provendrá de una búsqueda en las diversas fuentes de información disponibles.

Relevancia práctica: Toda vez que el producto principal describirá y correlacionará las variables trabajo remoto, estrés percibido y salud mental ocupacional. El producto obtenido será de gran beneficio en la determinación del problema suscitado e influirá en las adopciones de mejoras, asimismo el presente trabajo de investigación presentará el aporte del investigador en la formulación de una propuesta en concordancia con los resultados adquiridos. Es así como el lector podrá adoptar las herramientas necesarias respecto a las variables trabajadas.

Relevancia metodológica: Hace posible el uso de instrumentos útiles para la recopilación de datos, con alto grado de confiabilidad y validez, en tal sentido tales instrumentos y diseños pueden ser adoptados como referencia para otras investigaciones, especialmente las que hagan uso de esta metodología de investigación.

Relevancia epistemológica: Desde el punto de vista del conocimiento generará discusión y reflexión de las distintas teorías presentadas, pues surgen comparaciones diversas en torno a los planteamientos sobre el trabajo remoto y sus diversas connotaciones descritas en el contexto actual vividas por la pandemia, así como del estrés percibido y la salud mental ocupacional, los cuales conllevaran a plantear teorías.

Relevancia social: En el contexto actual vivido por la pandemia del COVID -19, en donde el distanciamiento social es necesario para disminuir la frecuencia de contagios, se debe dar mayor importancia a la salud mental ocupacional de las personas y para efectos de esta investigación, en aquellas que adoptaran el trabajo remoto como una vía para superar todo el impacto que se está generando en el sector laboral público y privado. Esta tendencia laboral adoptada en nuestro país de forma inesperada, junto al estrés percibido, proporcionarán la relación que existe con la salud mental ocupacional de nuestra muestra seleccionada, ofreciendo un trabajo de investigación con mayor calidad informativa que posteriormente podrán ser utilizados para efectos comparativos en futuras investigaciones.

## **Objetivos**

El objetivo general de este trabajo de investigación consistió en determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

De ello, se identifican como objetivos específicos:

Establecer la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Describir la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Identificar la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Demostrar la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socio afectiva en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

### **Hipótesis**

Al respecto se plantea como hipótesis general la existencia de una significativa relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Tomando en cuenta como hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socio afectiva en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

.

## **II. MARCO TEÓRICO**



Este capítulo presenta los antecedentes investigados en el ámbito internacional y nacional, así como las teorías y enfoques conceptuales donde se enmarca la presente investigación.

En los trabajos desarrollados internacionalmente consideramos a diversos autores como Schall (2019), para quien el fin de su estudio era investigar la forma en que el trabajo remoto afecta el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados. Se utilizaron las variables autonomía percibida, conflicto trabajo-familia e intensidad de teletrabajo. Un total de 185 empleados participaron en el estudio. Se utilizó una encuesta en línea. Los resultados mostraron que el trabajo remoto tenía una relación positiva con la satisfacción laboral, la autonomía percibida, conflicto trabajo-familia y la intensidad del teletrabajo. El autor concluye que participar en trabajos remotos puede beneficiar empleados con un entorno de trabajo más autónomo y, de forma paralela, mitigar los estresores laborales y familiares. A cambio, esto también puede beneficiar al empleador al tener una fuerza laboral más satisfecha. En general, los resultados del estudio pueden ayudar a futuras organizaciones a decidir si invertir en programas de teletrabajo dentro de sus negocios.

Cozzo y Reich (2016) estudian el nivel de Estrés Percibido, y su relación con la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) a partir de la observación de una muestra compuesta por diversos profesionales de la salud en una mutualista privada en Uruguay. La investigación conducida fue de orden descriptivo, correlacional, comparativo, no experimental y de corte transversal, a partir de data recogida de 56 trabajadores asistenciales, y los instrumentos de medida fueron el PSS y MOS - SF-12v2. En cuanto a los análisis preliminares, estos consistieron en frecuencias, correlaciones con los ítems de las escalas, comparación de medias. Dichos análisis tuvieron como resultado diferencias en la calidad de vida relativas a la salud en función del cargo y la profesión, estos resultados tenían como destino su uso para diseñar e implementar programas psicoeducativos con especial énfasis en las necesidades psicosociales y de salud mental de los trabajadores de la salud.

El estudio conducido por Hurtado (2017), tuvo como principal finalidad

conocer la magnitud de la exposición a factores de riesgo social que como tal fueran percibidos por docentes universitarios de enfermería y su bienestar psicológico. En dicha investigación se buscó conocer el nivel de la salud mental positiva, así como el malestar psicológico, analizando cómo se relaciona con aspectos como la salud, estilos de vida e incluso sociodemográficos. Con respecto a la población objetivo, la primera fase estuvo conformada por dos grupos de discusión. En cuanto al primer grupo, consistió en 10 docentes; el segundo grupo tuvo 11 docentes. La segunda fase del estudio contó con todo el profesorado correspondiente al Grado de Enfermería, proveniente de distintas universidades de Cataluña (n=1500). El muestreo fue de tipo no probabilístico, puesto que los participantes tuvieron la calidad voluntarios y sumaron una muestra final de 263 docentes. Un formulario anónimo de formato online fue usado para recopilar los datos y fue hecho llegar a través de correo electrónico. Se llegó a identificar hasta 21 ítems de los factores que perturban al bienestar de los docentes y en la segunda fase se logró el objetivo de conocer la relación existente entre el bienestar psicológico y los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial en los participantes.

Así, también, Arce y Rojas (2020), en su reciente investigación procuraron comprobar las hipótesis alternativas de que los empleados que ejecutan teletrabajo perciben mayor grado de satisfacción y menor grado de estrés con respecto a la percepción de los trabajadores presenciales. Los autores trabajaron con 240 teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales para efectos comparativos. El instrumento que utilizaron fue validado por juicio de expertos y fue presentado con un diseño aplicado en línea utilizándose el software LIMESURVEY. Los datos fueron tabulados utilizándose el software IBM SPSS Statics versión 20. Se aplicó para la estadística pruebas no paramétricas, en el caso de variables ordinales se empleó el estadístico U de Mann – Whitney y para variables nominales se empleó el coeficiente de contingencia Chi cuadrado. Los resultados obtenidos comprobaron que los teletrabajadores presentan mayor satisfacción y menos estrés. Los autores concluyen que el teletrabajo es adecuado al trabajo presencial en cuanto a niveles de satisfacción y niveles de estrés, en la institución donde ejecutaron sus encuestas.

En los trabajos desarrollados a nivel nacional se ha encontrado interesantes aportes de autores, los que a continuación paso a mencionar:

La investigación llevada a cabo por Visitación (2017) sirvió para conocer la relación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo de los integrantes de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación. En este caso se hizo uso de un diseño de estudio correlacional, no experimental, de tipo prospectivo, explicativo y de corte transversal en una población de 60 personas en un muestreo no probabilístico. Se realizaron encuestas a efectos de la medición del estrés laboral en distintas dimensiones, tanto laboral como personal y del entorno; para la variable de satisfacción en el trabajo, se hizo uso de las variables de motivación y de satisfacción laboral en dimensiones laborales. Los resultados a escala de Likert, fueron validados vía Juicio de expertos, resultados aplicables y con el Alpha de Cronbach (0.86 y 0.93 de fiabilidad). Además de ello se aplicó el programa SPSS. En lo que atañe a estadística descriptiva, se tuvo como conclusión que se apreció un nivel medio tanto de estrés como de satisfacción en el trabajo. La prueba de normalidad aplicada fue Kolmogorov, contrastando las hipótesis con el método estadístico inferencial de Spearman (Rho), y se verificó la correlación negativa débil y ausencia de significancia (correlación -0,124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ ), finalizándose por concluir que sí existe correlación entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo de esta población estudiada.

El trabajo de Nery y Carbajal (2017) tuvo como fin, conocer la relación entre salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital Julio César Demarini Caro, Chanchamayo 2017. El enfoque fue descriptivo correlacional, cuantitativo, de corte transversal en cuanto a población y muestra estuvo constituido por 15 trabajadores asistenciales de la central de esterilización; la técnica que se usó para recopilar los datos fue la encuesta a través de los cuestionarios CVT-GOHISALO para evaluar la calidad de vida y el GHQ-12 de Golberg para revisar la salud mental del personal de la central de esterilización. Dentro de los resultados, con respecto a la variable salud mental se evidenció que el 73% ( $n=11$ ) de la población tiene ausencia de psicopatología, y en cuanto a calidad de vida que se presenta en el trabajo el 53%

(n=8) de la población presentó nivel promedio y el 43% (n=7) presentó un nivel alto. Las autoras concluyeron que existe correlación inversamente proporcional fuerte estadísticamente significativa entre salud mental y calidad de vida en el trabajo, en cuanto a la salud mental del personal hubo ausencia de psicopatología en las dos terceras partes de la población mientras que en el tercio restante hubo evidencias de sospecha de psicopatologías; la calidad de vida en el trabajo se encuentra en el nivel promedio en más del cincuenta por ciento de la población el resto tiene un nivel de vida alto.

La investigación realizada por Rojas (2017) se orientó a determinar cómo se relaciona el estrés con el desempeño que muestran los empleados del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – Agro Rural de sede Lima. El tipo de Investigación del presente trabajo es Mixto, Cuantitativo – Cualitativo. Cuantitativo. Las 2 primeras hipótesis, formulados por el autor, son de diseño transversal descriptivo, ya que mediante una encuesta se pretende conocer cuáles son los factores de estrés y de desempeño que influyen en los trabajadores de Agro Rural. La tercera hipótesis es de diseño transversal correlacional, ya que tiene como objeto conocer qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral. El tamaño de la muestra estuvo compuesto por 54 colaboradores, cuyo muestreo fue probabilístico del tipo aleatorio simple. Para el procesamiento de datos se hizo uso del Programa Estadístico SPSS y la hoja de cálculo Excel. La conclusión del autor sostiene que existía una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral.

Finalmente, Torres (2017) presento un estudio de investigación, a fin de conocer la relación existente entre la salud mental y el desempeño docente observado en la Institución educativa Santa Fortunata de Moquegua 2017. El estudio fue de diseño descriptivo, correlacional y de tipo no experimental y se hizo en una muestra de 60 profesores. El instrumento sobre salud mental fue creado con base en las dimensiones de afecciones emocionales, satisfacción y la autoeficacia; por otro lado, el instrumento de desempeño docente partió de la preparación para el aprendizaje, junto con la enseñanza para el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Los resultados muestran que los docentes de dicho plantel percibían favorablemente a la salud mental,

habiéndose alcanzado el promedio de 68 puntos, que era el 75,5% de la puntuación máxima posible, verificándose así la relación directa entre la salud mental y el desempeño docente.

En concordancia a las teorías de la variable trabajo remoto, queda reflexionar sobre los cambios generados en las relaciones de los trabajadores, siendo la sociología del trabajo una de las corrientes más tradicionales para su estudio, la que se caracteriza como el grado de relación social unido a los adelantos tecnológicos, articulados a los sistemas de educación y al estado. (Cardozo y Bulcourf, 2020)

Asimismo, fueron las TIC las que a partir de su imparable desarrollo han dado cabida al surgimiento y crecimiento del trabajo remoto, puesto que se pueden llevar a cabo actividades remuneradas o brindar servicios sin necesidad de desplazamiento. En ese entendido, según Padrón (2001), se debe efectuar tres tipos de análisis, uno tradicionalista, de orden empirista e inductivo, el fenomenológico de tipo introspectivo-vivencial y el tecnológico de carácter racionalista-deductivo, cada uno de ellos de acuerdo a su dimensión temporal específica.

En primer lugar, el método tradicionalista (empirista-inductivo) utiliza para su estudio un conjunto de leyes, hipótesis, principios, así como teorías científicas, fórmulas y símbolos matemáticos, pues estas son las usadas por la ciencia y las TIC para su aplicación en la práctica.

Así también, para la apropiada distinción entre la ciencia y tecnología, tenemos a los enunciados expresados por Colom (2002), quien en una dimensión epistemológica refiere lo siguiente:

- En el caso de la ciencia, se busca la verdad a través del contraste entre hipótesis, y ese conocer es por mero conocer, informándonos sobre las posibilidades que existen, y prediciendo el final. La ciencia, con su carácter objetivo, e inclina su atención en las variables intermedias, es la ciencia la que permitió el desarrollo de la tecnología para la eficiencia.
- La tecnología, entonces, busca la eficiencia, en las reglas y en las normas, las

mismas que conoce y emplea para hacer o conseguir las posibilidades que avizora la ciencia, a la que usa como instrumento, y en base a objetivos idea los medios más eficientes, asimismo, al ser subjetiva, busca dirigir y controlar cursos de acción y trabaja con variables externas (de inicio y final).

Es en virtud a lo indicado que efectivamente la tecnología es el medio de eficiencia que parte del quehacer científico, con predominio subjetivo y como el recurso idóneo para llegar a resultados concretos con el empleo de normas y reglas establecidas.

En segundo lugar, según el método tecnológico (racionalista-deductivo), la construcción y la aplicación de la tecnología tiene como base suposiciones como las que indican que desde el punto de vista de las TIC, el objetivo final de la ciencia es la teoría con estructuras universales y abstractas. Como expresó Poole (1999), en su orden transformador la tecnología trae adelantos de carácter científico y tecnológico, por lo tanto desde el punto de vista empírico y racionalista, son los científicos los que a través de ofrecimiento de aprendizaje rápido captan la atención de las personas, siempre teniendo en consideración las diferencias culturales.

El método que también resulta digno de mención es el análisis epistemológico, que de acuerdo al planteamiento de Padrón (2001), es de carácter más bien introspectivo – vivencial y que es de gran influencia en las TIC en la actualidad, puesto que como refieren Gallego y Pérez (2004), al ser estas nuevas tecnologías las que brindan mayor realce a la relación entre la ciencia, la tecnología e incluso la didáctica, ello en contexto en el que las personas viven en sociedad y lo interpretan haciendo uso de interacciones en ámbitos socializadores y comunicativos de carácter masivo, y es ello lo que de por sí importa un grado de racionalización en los componentes, tanto teóricos como tecnológicos que están disponibles.

El trabajo remoto surge en el año 1973, cuando un ex ingeniero de la NASA lo propone como alternativa para hacer frente al alto tráfico y a las dificultades de energía de aquellos tiempos (De Carlo,2017).

El trabajo remoto tiene lugar en un entorno capitalista y está entrando en una nueva etapa conocida como la “Cuarta Revolución Industrial” (Schwab, 2016). Esto incluye un nuevo proceso de diseño que es más relevante para las necesidades del consumidor y la calidad del equipo. Los avances en este nivel incluyen importantes avances en medicina, incluyendo tecnología avanzada, nuevas energías, vehículos autónomos, robots, impresoras 3D, internet de las cosas, nanotecnología y grandes adelantos en la genética. A nivel organizacional, incluye el entorno de integración o producción. Este dominio está autorizado desde una conexión a Internet que se proporciona sin necesidad de existencia física.

Dado que es el área más activa, también se habla de “información social”, que incluyen acceso a Internet, aplicaciones publicitarias, banca en línea, digitalización de datos ciudadanos y redes sociales. Estos desarrollos incluyen los servicios más rentables y mejor pagados, creando una brecha con el trabajo simple y rutinario cuyas tareas son mucho más mecanizadas y en forma manual.

Respecto a los enfoques conceptuales asociados al trabajo remoto, según la Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, está definido como;

La prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en su lugar de aislamiento domiciliario.

A modo ilustrativo considera los siguientes conceptos:

Domicilio: lugar de residencia habitual de la persona.

Lugar de aislamiento domiciliario: lugar en el que se encuentre el/la trabajador/a como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio ante el COVID-19 .

El trabajo remoto, se realiza a través de medios o equipos informáticos, de comunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (MINTRA, 2020, p.2).

En similitud a lo anterior, para Delgado de la Matta (2020, p. 74), el trabajo remoto:

Está destinado para realizar todo tipo de trabajo manual o administrativo pasible de ser desarrollado fuera de las oficinas o entidades con apoyo de la tecnología e informática, inclusive, en la que se garantice que no se afectará el monto de las remuneraciones ni las condiciones del contrato de trabajo, y principalmente, aplicable a los trabajadores considerados “grupo de riesgo”, en la cual indefectiblemente todos los empleadores deberán cambiar el lugar de trabajo para dichos trabajadores en situación de vulnerabilidad por razones de edad y factores clínicos (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto Supremo No. 008-2020-OCM).

Precisamente, en el contexto de esta investigación actual, apuntan el término 'trabajador remoto' para describir a las personas que usan la tecnología para trabajar de forma remota en cualquier momento o lugar, como se desprende de las entrevistas de los trabajadores electrónicos experimentados realizadas en un estudio por Grant et al. (2013). Esta definición se basó en el trabajo de Nilles (2007), quien define el trabajo electrónico remoto como 'cualquier forma de sustitución de las TIC (como las computadoras) para viajes relacionados con el trabajo: trasladar el trabajo a los trabajadores en lugar de trasladarlos al trabajo.

Para Cardozo y Bulcourf (2020), el trabajo remoto está estrechamente unido a los avances tecnológicos que está experimentando la sociedad, de igual forma está ligado al desarrollo de nuevas habilidades y competencias que los empleados deben adquirir.

Otra definición, que se menciona sobre el trabajo remoto está dado por Álvarez (2018); Cardoso (2018); Ministerio de Producción y Trabajo (2019); OIT (2011); al conferir que es la prestación que se ejecuta fuera de la organización empleando las TIC.

Otros autores, como Thibault (1998) puntualiza que realizar el trabajo remoto implica laborar bajo una nueva modalidad y no solamente a través del uso



de telecomunicaciones y/o informática.

El artículo 165 de la normativa en Portugal, lo señala como la prestación del trabajador con dependencia de índole jurídico, usualmente fuera del ambiente de la empresa, mediante el uso de las TIC.

En España, el trabajo remoto se enmarca como la prestación de labores efectuadas predominantemente en el hogar del colaborador o en el espacio seleccionado por él, como alternativa a su desarrollo presencial en el lugar de labores de su organización.

Hay muchos términos diferentes actualmente en uso para describir el trabajo remoto, que incluyen: "trabajo electrónico" (utilizado principalmente en el Reino Unido), "teletrabajo" (de origen norteamericano). Todo esto se refiere a la capacidad de trabajar de manera flexible utilizando tecnología remota, sin embargo, es imperante aclarar la existencia de diferencias entre estas terminologías que se describirán en el siguiente apartado.

Por todo lo expuesto, es notable destacar las diferencias entre Trabajo remoto, Teletrabajo o Trabajo a domicilio, al respecto, Nilles (2007), confiere que el trabajo remoto enfatiza el "aspecto independiente de la ubicación directamente", mientras que el teletrabajo se enfoca más en los "aspectos de sustitución de viajes" (p. 1). Respecto a esto, el autor, indica que "la búsqueda de una definición universalmente aceptada de teletrabajo que sea adecuada para la investigación académica, ha sido la fuente de una considerable discusión y debate" (p. 158) y que dentro de sus diversas definiciones y variaciones, cada institución dispondrá sobre el logro de sus metas en función a las capacidades y habilidades de trabajadores (Saco, 2007; Caamaño, 2010; Vries & Tummers, 2019) citado de Arce y Rojas (2020, p. 3). En consecuencia, la tecnología se ha desarrollado de tal manera que se puede completar una gran cantidad de trabajo en cualquier momento del día o lugar, por lo que la terminología puede no ser tan importante como las prácticas de trabajo real.

Asimismo, se resalta una diferencia fundamental entre el concepto de trabajo remoto y trabajo a domicilio. Arce y Rojas (2020) afirmaron que el trabajo

en casa o a domicilio, fue creado con fines de manufactura en el hogar o en lugar de elección del empleado, a diferencia del trabajo remoto que nace a partir del advenimiento digital y adelantos tecnológicos mediante actividades realizables desde el domicilio del empleado o en áreas distintas al espacio laboral y que en similitud con el teletrabajo conforma una modalidad donde media la distancia y las telecomunicaciones y que incluirían: la informática, a telemática y las telecomunicaciones

Chaves, (2017) confiere que una de las cualidades del trabajo remoto es que hace uso de una conexión a internet para ofrecer un servicio personal o a alguna entidad empleadora, generándose desde el hogar del empleado, o desde un lugar con conexión digital e incluso en la calle.

Por sus múltiples similitudes, en la presente tabla, se resume las diferencias más resaltantes entre el trabajo remoto y teletrabajo

Tabla 1

*Características diferenciadas entre Teletrabajo y Trabajo Remoto.*

	<b>TELETRABAJO</b>	<b>TRABAJO REMOTO</b>
<b>Normas aplicables</b>	Ley N°30036D.S. N°017-2015-TRR.M. N°055-2020-TR	D.U. N°026-2020D.S. N°010-2020R.M. N° 072-2020-TR
<b>¿En qué consiste?</b>	Desempeño subordinado de labores sin presencia física del trabajador en la empresa con la que tiene vínculo laboral.	Prestación de servicios del trabajador fuera de la empresa.
<b>¿Cómo se efectúan las labores?</b>	A través de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos.	A través de medios informáticos, telecomunicaciones, análogos u otros, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita.
<b>¿Dónde se realiza el trabajo?</b>	En su domicilio o en el lugar que considere conveniente.	En su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario.
<b>¿Quién proporciona los elementos?</b>	El empleador. Si lo hiciera el trabajador el empleador deberá reembolsarle.	Pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Si fuese este último no hay obligación de ser compensado.
<b>¿Cómo se aplica?</b>	Debe existir mutuo acuerdo entre empleador y trabajador el cual debe ser por escrito.	El empleador puede aplicarlo de manera unilateral.
<b>¿Cómo se acredita?</b>	Debe constar por escrito e indicarse las condiciones particulares.	No se requiere que sea por escrito, basta la comunicación del empleador
<b>¿Cuánto dura?</b>	Según el acuerdo de ambas partes.	Solo dura mientras se mantenga en vigencia el estado de emergencia sanitaria.

Fuente: Estudio Muñiz.

Se habla también, de consecuencias positivas y consecuencias negativas, tanto como para el trabajador, para la organización, como para la sociedad. En consecuencia, se señalan algunos de las ventajas y desventajas del trabajo remoto:

Tabla 2

*Ventajas y desventajas del Trabajo Remoto*

Parte	Aspecto	
	Ventajas	Desventajas
<b>Para el trabajador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora el ambiente y la vida personal</li> <li>• Mayor autonomía y responsabilidad</li> <li>• Flexibilidad horaria</li> <li>• Menor stress laboral</li> <li>• Reducción costos</li> <li>• Comodidad</li> <li>• Conciliación entre vida personal y laboral</li> <li>• Mayor tiempo para cuidar de su salud</li> <li>• Aumento de la productividad</li> <li>• Eliminación de tiempos de transporte a la oficina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca vinculación con la empresa</li> <li>• Ausencia de clima laboral</li> <li>• Falta de sociabilidad con compañeros</li> <li>• Menor significado emocional del espacio laboral</li> <li>• Aislamiento social</li> <li>• Falta de inspiración</li> <li>• Costos operativos a cargo del trabajador</li> <li>• Menores oportunidades de carrera</li> <li>• Precarización laboral</li> </ul>
<b>Para las empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos necesidad de espacio físico</li> <li>• Ahorro en gastos de transporte, alimentación y uniformes</li> <li>• Trabajo por objetivos</li> <li>• Ahorro en salarios</li> <li>• Reducción del ausentismo</li> <li>• Aumento de la productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción del aprendizaje</li> <li>• Menos productividad</li> <li>• Pérdida de confidencialidad</li> <li>• Ciberataques</li> <li>• Imposibilidad de generar entornos de aprendizaje</li> <li>• Posible inversión y costos iniciales</li> <li>• Mayor inversión en tecnologías inicialmente</li> </ul>
<b>Para la sociedad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de emisiones contaminantes</li> <li>• Disminución de la congestión de tránsito</li> <li>• Mejora de la movilidad</li> <li>• Mayores oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y minorías</li> <li>• Fomenta la vida familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor sindicalización</li> <li>• Falta de control de las relaciones laborales</li> <li>• Mayor individualismo</li> <li>• Reducción de los espacios de socialización profesionales</li> <li>• Declive de las culturas profesionales</li> <li>• Problemas para fiscalizar ambientes de trabajo</li> <li>• Aumento de cuentapropismo y subregistro de la seguridad social</li> </ul>

Fuente: Cardozo y Bulcourf, 2020. El trabajo remoto en Iberoamérica.

En consecuencia, y como lo menciona Delgado de la Matta, 2020, el trabajo remoto presenta múltiples características que las diferencian del teletrabajo legislado en el Perú desde hace años, sin embargo no tuvo un impulso de gran significancia en ninguno de los sectores público o privado. A raíz del COVID-19, se impone desde el hogar del empleado o lugar de confinamiento, con el propósito de proteger la salud e integridad del trabajador, del mismo modo para dar continuidad a los empleos y producción empresarial.

Un punto importante sobre el Trabajo Remoto en Iberoamérica y el Perú, se remonta a inicios del 2020, donde China y los países europeos del sur se hallaban en confinamiento como consecuencia de la crisis sanitaria por el COVID-19. Ello motivó que muchas actividades del rubro laboral sean detenidas, de modo que comenzaron a realizar dichas tareas mediante el home office o trabajo remoto, generándose controversias respecto a ciertos “vacíos legales” agilizando el debate respecto a su regulación. Se observa, en el 2020, que 6 países de la región han sancionado leyes sobre esta modalidad. De igual forma Ecuador y Puerto Rico están en proceso de establecer su regulación.

Por todo lo expuesto, queda claro la diferencia que existe entre el teletrabajo y el trabajo remoto en el país, puesto que el teletrabajo ya había sido establecido y reglamentado y era una modalidad poco conocida y menos aún difundida o utilizada, principalmente en el sector público. Fue por el brote de la pandemia del nuevo coronavirus la que originó la necesidad de implantar lo que es ahora el trabajo remoto, con un alcance distinto, puesto que es una condición de carácter unilateral y temporal debido al estado de emergencia nacional.

Tabla 3

*Estatus sobre trabajo remoto en Iberoamérica*

Estatus legal	Modalidad de contratación		
	Trabajador remoto (trabajador dependiente)	Trabajador de la economía colaborativa (independiente)	
Existe regulación legal específica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portugal(2003-2009 -2015-2020)</li> <li>• España (2012)</li> <li>• Perú (2013-2015)</li> <li>• Brasil (2017)</li> <li>• Chile (2020)</li> <li>• Bolivia (2020)</li> <li>• Paraguay (2020)</li> <li>• Panamá (2020)</li> <li>• Argentina (2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colombia (2008)</li> <li>• Cuba (2014)</li> <li>• Andorra (2018)</li> <li>• Costa Rica (2015-2019)</li> <li>• El Salvador (2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• México (2012)</li> </ul>
Existe proyecto de regulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uruguay (2019)</li> <li>• Puerto Rico (2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rep. Dominicana (2010)</li> <li>• Honduras (2019)</li> <li>• Ecuador (2020)</li> </ul>	
No existe regulación vigente ni proyecto		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicaragua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guatemala</li> <li>• Venezuela</li> </ul>

Fuente: Cardozo y Bulcourf, 2020, en base al relevamiento de las legislaciones de los países

La aparición del trabajo remoto se inicia como consecuencia del estado de emergencia impuesta por el Gobierno del Perú ante la transmisión del COVID19. (Perú, Presidencia de la República 2020, Decreto Supremo No 044-2020-PCM), optándose por una nueva forma laboral en Perú, regulado a través del decreto de urgencia No. 026-2020 señalado por el poder ejecutivo el 15 de marzo del 2020, y con ajustes para su ejecución determinados en el decreto supremo No. 010-2020-TR remitido el 24 de marzo del 2020 por el MINTRA.

De igual manera, es necesario señalar, que en la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, que fuera publicada con fecha 26 de marzo del 2020, se aprobó la «Guía para la aplicación del trabajo remoto», además de la definición decretada, se reitera que la característica resaltante de esta resolución, sostiene que el trabajo remoto se lleva a cabo haciendo uso de medios o equipos informáticos, de comunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros). En relación al tiempo de aplicación, se describe que el trabajo remoto, de acuerdo a lo señalado por el decreto de Urgencia N°026-2020, es de aplicación temporal durante el estado de emergencia.

En suma, es posible concluir que el COVID -19 y el trabajo remoto arribaron al mundo y en específico a tierras peruanas para instalarse.

Por otro lado, Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano, & Charalampous. (2019), establecieron las siguientes dimensiones, basado en la Escala E-Work Life, que fue adecuada para una amplia variedad de contextos organizacionales y roles laborales.

La primera dimensión es la Interferencia en la vida laboral, que es el modo en que las demandas laborales y no laborales influyen en el trabajador, que le permita ser capaz de cambiar efectivamente entre los diferentes roles requeridos, por ejemplo, padre, trabajador, etc.

El acceso remoto al trabajo a través de la tecnología ha representado un rol de gran relevancia en la forma en que las organizaciones retengan a empleados calificados que, por varias razones personales o familiares, se

beneficiarían de la flexibilidad para trabajar de forma remota. Sin embargo, hay algunos efectos negativos, como lo demuestran algunos estudios sobre el equilibrio entre la vida laboral y el trabajo electrónico remoto (por ejemplo, Hilbrecht, Shaw, Johnson y Andrey, 2008), lo que indica que, si bien el trabajo remoto proporciona la capacidad de combinar la doble función del personal. y compromisos familiares, esto resultó en muy poco tiempo para actividades personales de ocio. Además, Kimberly y Eddleston (2017), en un estudio cualitativo de trabajadores electrónicos en el hogar, descubrieron que la incapacidad de retirarse por completo del trabajo puede conducir a un mayor conflicto de la familia al trabajo, y lo más importante es que los trabajadores remotos basados únicamente en el hogar lo encontraron cada vez más. Es difícil desconectarse y trabajar durante horas, lo que afecta negativamente sus roles orientados a la familia.

La segunda dimensión es la Eficacia/Productividad (Grant et al., 2019). Los autores lo definen como el uso de habilidades y competencias, incluida la autogestión para ser un trabajador electrónico efectivo. Implica además, tener un buen desempeño, contar con la tecnología adecuada y establecer objetivos y metas claras para lograr un alto rendimiento laboral. La efectividad en el trabajo puede definirse como "la evaluación de los resultados del desempeño laboral de un empleado" (Jex, 1998, p. 26). Las prácticas y políticas de trabajo remoto, así como la implementación de nuevas tecnologías crean un nuevo entorno de trabajo y pueden estar asociadas con un mayor rendimiento de los empleados, pero como Vander Meulen (2017) encontró que este es el caso 'cuando el hogar tiene menos distracciones que oficina '(p. 20). Las organizaciones a menudo se centran en el uso de la tecnología para aumentar las experiencias de los consumidores y permiten a los empleados utilizar los últimos medios para mejorar su productividad y satisfacción con el trabajo. La forma en que se implementa la tecnología para los trabajadores electrónicos remotos requiere la consideración de los impactos positivos y negativos en ellos (Grant et al., 2013).

Una tercera dimensión corresponde a la confianza organizacional. Para Grant et al. (2019), esta hace referencia al nivel de autonomía y responsabilidad

por parte de los individuos en la organización mientras trabajan en línea. De acuerdo a las corrientes de estudios actuales sobre la administración de una organización, en particular entre la “organización que aprende” y la “gestión del conocimiento” (Senge, 1990 y Drucker, 1999), respectivamente; se habla en torno a lo importante que resulta que los empleados puedan aportar en solucionar las dificultades de la institución con nuevas ideas, y que el conocimiento de éstos se considere un recurso esencial en la empresa (Lockward y Ailín 2011).

La última dimensión que señalan Grant et al. (2019), es la Flexibilidad. Para los autores, la flexibilidad implica por parte del jefe de la organización acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades ofreciendo cierto grado de control sobre cuándo y cómo se da término al trabajo en línea. Esta dimensión de la flexibilidad laboral comprendería lo que se define formalmente como flexible, pero destinado a valorar el modo de comportamiento de las organizaciones, los resultados finales, quehacer laboral, normas jurídicas y demás (Arancibia, 2011). Se espera que entre estos elementos exista la capacidad de adaptación, de acuerdo a lo que exigen las circunstancias.

La siguiente variable a desarrollar teóricamente es el estrés percibido. Una importante teoría relacionada a esta variable es la teoría psicológica. El estrés psicológico fue definido como “una relación particular entre la persona y el entorno, valorada por la persona como una situación que le sobrepasa o pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1984, p.19). Con esto indican que esta situación puede efectivamente resultar amenazante, desafiante y peligrosa.

Ulteriormente se encuentra la teoría biológica. Esta teoría gira en torno a lo planteado por el fisiólogo Walter Cannon, quien se refiere al estrés como una reacción fisiológica que tiene como causa justamente situaciones percibidas como adversas o amenazantes. Estas situaciones actúan a la manera de estímulos o estresores que llegan al punto de ocasionar cambios en un organismo, principalmente enfermedades, que en su mayoría afectan al aparato digestivo o al sistema nervioso. Son estímulos que per se no generan los daños a la salud de la persona, sino que el papel principal lo tienen las reacciones que estas presentan ante ellos. Lo expresado contribuye a corroborar el impacto considerable que

tienen las emociones negativas en el bienestar de las personas.

La Teoría Social, sigue con los planteamientos presentados por Lazarus y Folkman (1984) ante el influjo negativo que puede tener el estrés, es importante contar con energía y salud fortalecida, porque así se cuenta con mayores recursos para afrontar demandas externas e internas en comparación con personas más débiles o cansadas. Curiosamente también generan una importante resistencia las habilidades sociales de una persona, como la confianza en sí mismo, o inclusive a nivel externo como la sensación de apoyo, aceptación, valoración o afecto que reciba de otros individuos. Ello nos lleva a concluir que a través de sus diversas experiencias las personas pueden experimentar situaciones nocivas que llegan a poner en peligro su salud y su relación con otros y con su mismo trabajo, en ello consiste el estrés.

Una última teoría, corresponde a la teoría Industrial, que de acuerdo con Vitaliano y Cols (1987), se ha determinado a raíz de una variedad de estudios que las enfermedades cardiovasculares tienen relación con el estrés, que parte efectivamente de una labor que implica alta exigencia pero a la vez un bajo nivel de control. Ello se ve potenciado por la tecnología que haya tomado un lugar preponderante el trabajo mecanizado, que siendo muy veloz y ciertamente en muchos casos implique menos cansancio, también es cierto que dicha velocidad y ritmo de trabajo que continuamente exige trabajar bajo presión sin perder la calma potencia las causas generadoras del estrés.

En concordancia a lo antes expuesto, de acuerdo con Lazarus y Folkman (1984) una aproximación a los procesos psicológicos conectados con el estrés se conoce como el Modelo Transaccional del Estrés, y según el cual se debe entender al estrés en función de las interpretaciones cognitivas efectuadas por las personas sobre diversos eventos estresantes en potencia. Resulta interesante que se deba otorgar mayor énfasis a la interpretación que la persona le brinda a un evento que la naturaleza del mismo. Sin embargo, el estrés no debe tratarse de un mero estímulo o respuesta psicológica, sino de una auténtica interacción entre demandas externas y los recursos disponibles de una persona. En tal sentido, de acuerdo a estos autores, el estrés implica una transacción entre



variables individuales y ambientales.

Habiendo incidido en los aportes teóricos sobre el estrés, corresponde establecer una definición de este término, que si bien es ampliamente utilizado, resulta peculiar y guarda mucha profundidad y ello se ve respaldado por el trabajo de numerosos autores. Las interpretaciones que sobre el estrés se conocen tienen diferentes connotaciones e interpretaciones que en algunas ocasiones pudiesen tornarse ambiguas o contradictorias, debido a su uso general (Rutter 1983). Algunos autores han visto conveniente emplear la categorización de la terminología en lugar de usar un enfoque general.

Según uno de sus teóricos, Lazarus (2000), “el estrés resulta de gran influencia en la salud psicológica, fisiológica y social (...) de los que resaltan las siguientes propuestas: a) el estrés como una respuesta, (b) como un estímulo o (c) como una interacción entre el individuo y el entorno” (citado en Oros de Sapia y Neifert, 2006, p.2)

Para Wallace y Szilagyi (1982) el estrés se cataloga como lo que una persona experimenta en su fuero interno que daña a su equilibrio psicológico o aún fisiológico y que comprende como subcategorías al estrés laboral y al estrés en la vida cotidiana.

Según Davis y Newstrom (1987), el estrés se trata de una situación de sobreexcitación a nivel físico, emocional y del pensamiento de un individuo y que se origina en la continua presión que conlleva la vida diaria.

Por su parte, Vernier (1993) señala que el estrés conlleva a una tensión no habitual que se experimenta como consecuencia de una acción, bien sea abrupta o con continuidad, y que dicha tensión tiene consecuencias perjudiciales para la salud.

Hans Selye (1956) indicó que el estrés se trata de una respuesta producto de la adaptación de una persona ante un estímulo sea real o no, y tiene como subdivisiones a: 1) Distrés, o estrés malo o perturbador y 2) eustrés, el estrés bueno.

Respecto a los enfoques conceptuales asociados al estrés percibido, Campo, Bustos, y Romero (2009), lo definen como “una respuesta de adaptación física y psicológica, frente a las necesidades y amenazas ambientales, esto está estrechamente vinculado a factores individuales, sociales y culturales que aportan aspectos específicos de la experiencia de cada persona. De acuerdo con Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983) lo que es importante resaltar es que la respuesta no se basa en la naturaleza intrínseca de un estímulo, sino que inciden las condiciones de la persona y el contexto que la rodea (citado en Benitez, Danhello y Noel 2013).

Otras definiciones destacables del estrés percibido, de acuerdo con lo planteado en el Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1984), plantea al estrés tomando como fundamento el hecho que un estímulo externo no resulta por naturaleza estresante, sino que potencialmente generan estrés, ello en virtud del individuo que lo experimente. Por consiguiente, y siguiendo a Straub (2012), se puede afirmar que dos situaciones iguales generan distintas reacciones en las personas, puesto que son éstas las que les otorgan el significado.

De acuerdo a lo anteriormente citado se puede ir formando la definición del estrés en torno a su carácter de percepción. Retomando lo señalado por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), el Estrés Percibido, puede verse como una medida del nivel de estrés experimentado en relación con los factores de estrés del mundo real, los procesos cognitivos, los rasgos de personalidad, etc. Así también, tenemos a Remor (2006), quien refiere con respecto al Estrés Percibido, que su magnitud deriva de cuánto una persona estima que su vida resulte agotadora, fuera de control o difícil de predecir.

Por otro lado, desde el punto de vista sustantivo y siguiendo esta perspectiva, las dimensiones del estrés percibido, que describen Campo et al. (2009) son, el afrontamiento, que es el estado psicológico en el que las personas se encuentran al experimentarse las situaciones fuera de su control y son percibidas como imposibles de cambiar.

Lazarus y Launier (1978) (citado por Macías, Madariaga, Valle y Zambrano ,2013) idearon una definición del afrontamiento y lo basó en intentos a

nivel intrapsíquico para dirigir la acción que facilite una adecuada gestión de las demandas tanto externas como internas que representan especial dificultad al sobrepasar los recursos con los que cuenta la persona. En 1986, estos mismos autores lo señalan como los esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio, generadas para el manejo de las necesidades externas y/o internas que son valoradas como excesivas o abundantes de los recursos de la persona.

Por ningún motivo debemos identificar al afrontamiento como el dominio de una persona sobre su entorno, más bien se debe tener claro que se trata de un mecanismo a través del cual se busca gestionar eventos potencialmente estresantes, con el afán de generar una tolerancia, aceptación e incluso indiferencia de éstos, ya sea resignificando estímulo mediante acciones, emociones y pensamientos. Es por ello que se debe considerar al afrontamiento como un recurso psicológico o psicosocial ante estos eventos y en los que ejecuta una labor de mediación la personalidad (Burgos, Carretero, Elkington, Pascual-Marssetin & Lobaccaro 2000; Hesselink et al., 2004)

Como segunda dimensión esta la percepción del estrés, el cual se direcciona a la percepción de un individuo sobre su propia capacidad de organización y de optimizar resultados (Campo et al., 2009). La percepción de estrés tiene lugar cuando el individuo demanda del entorno estímulos que sobrepasan los recursos personales de afrontamiento y amenazan su bienestar (Montero-Marin et al., 2014). Cabe señalar que Kocaleventa et al. (2007) la percepción del estrés, constituye un componente importante para el modelo de transacción, y se han realizados pocas herramientas para evaluar cómo las personas sienten la naturaleza del estrés y sus consecuencias (citado de Moretti y Medrano). Según Levenstein et al. (1993) anteriormente se incidía en los síntomas somáticos como resultado de eventos estresantes sin ahondar en la percepción de la persona, por lo que estimaron conveniente generar instrumentos para valor el estrés percibido en una determinada situación, considerando las respuestas cognitivas y emocionales que experimenta la persona frente a una situación estresante.

En relación a las teorías de la variable salud mental positiva ocupacional,

se describe la teoría holística de la salud, que sostiene que el hombre es como un todo integral, el que de manera innata suele conservar una integridad, a través del cuidado de la salud y del estrés. En consecuencia, adoptar una concepción holística del ser humano resulta primordial para alcanzar el fomento de la salud mental.

Partiendo del concepto de salud, propiamente dicha Tengland (2001) considera que la salud consiste en la habilidad de las personas para conseguir sus objetivos esenciales de vida en circunstancias lo suficientemente adecuadas para ello, esta definición al tener un carácter amplio permite su uso en gran diversidad de contextos e incluso de individuos. Hay que tener en cuenta que en la presente investigación se abordara a la salud mental; por ello Lluch (1999) considera a la salud mental básicamente como interacción en sus factores psicosociales que le permiten alcanzar un buen funcionamiento, promoviendo sus cualidades personales alcanzando su máximo potencial, en un marco de factores como satisfacción personal, autocontrol, resolución de problemas, autonomía, habilidades interpersonales, entre otros.

Para Tizón (1996) en realidad no se aprecia una dicotomía entre salud mental y salud física, puesto que al haber una dolencia física tanto a nivel psicológico como las relaciones se aprecia una afectación. Asimismo, gran variedad de problemas psicológicos se manifiesta a nivel somático, puesto que los mismos estados emocionales generan reacciones fisiológicas, generando lo que se conoce como problemas psicosomáticos. Lo que se condice con lo expresado por (Ugalde y Lluch, 1991) que consideraron a la salud más bien como un concepto global, siendo la salud mental un elemento que lo conforma.

No obstante, esta postura no tiene una aceptación unánime, puesto que de acuerdo con Sánchez (1991), a efectos estratégicos, para optimizar la salud mental sería recomendable su tratamiento como una realidad independiente, de forma que para trabajarlo se evitaría la dominancia de un modelo médico por encima del psicológico.

Son distintos los conceptos señalados por diversos teóricos, dependiendo muchas veces en la importancia que tendrían dichos conceptos a la hora de

abordar una enfermedad mental, sin embargo el término salud mental se encuentra totalmente aceptado y acreditado, y por lo general incluye tanto a la enfermedad mental como la misma salud mental, por lo que para efectos prácticos en los tratamientos se busca la recuperación de la salud, lo que le otorga a la salud mental una categoría de concepto global.

Es así como Font (1983), señaló que en realidad tanto la salud como la enfermedad mental son dos entidades de distinto carácter que el concepto de salud mental engloba al de enfermedad, que llega a ser un concepto parcial que no obstruye a la existencia del otro, por ello refiere que "si la salud es buena, las enfermedades serán más fácilmente vencidas" (Font, 1983, pág. 94).

Un tema aparte y que sin duda llama la atención habiendo establecido la unanimidad que existe en cuanto a la aceptación de la salud mental es el aspecto cultural, puesto que para señalar a un caso en concreto como uno que atañe a la salud o a una enfermedad mental depende del contexto cultural, por cuanto lo que una sociedad determinada puede considerar como anormal y patológico, para otra puede no ser así. Esta área gris no se aprecia cuando estamos ante trastornos mentales de gravedad o con un origen orgánico, pero se hace latente cuando se trata de catalogar trastornos psíquicos con una influencia más bien psicosocial (Gracia y Lázaro, 1992).

Asimismo con referencia a la salud mental en sentido estricto y positivo, sí se aprecia ambigüedad a la hora de establecer su definición, una de las perspectivas existentes es negativa que tiene como referente a la enfermedad para llegar a la definición, y su postulado por excelencia es: "Salud igual a ausencia de enfermedad" (OMS, 1990), con el fin último de llegar a la curación. A la luz de la perspectiva negativa se desarrolla el modelo clínico tradicional orientado al tratamiento y subsecuente curación de las enfermedades mentales, reflejando su orientación asistencial. No obstante, este modelo no permite llegar a aspectos realmente positivos que parten de la salud mental.

Es por ello que en la actualidad, una amplia variedad de organizaciones, algunas tan prestigiosas y de carácter oficial como la Federación Mundial de Salud Mental y la misma OMS y la Federación Mundial de Salud Mental, en

conjunto con las políticas públicas y la legislación emitida en el sector salud han optado por la “ideología” positiva, para lo que han adoptado metas como: “prevención y promoción para todos en el siglo XXI”. Resta por ver si esa fórmula es cumplida de manera eficaz, por lo que muchos dicen que se trataría más bien de: “tratamiento, rehabilitación y algo de prevención, en los países del occidente, para todos en el siglo XXI”.

La OMS, ha referido en su Agenda de la Salud para el siglo XXI, que:

El foco primario del desarrollo para la salud, es la salud positiva, esto conlleva a incrementar el potencial humano e impactar en la calidad de vida. La salud positiva implica entonces, añadir calidad de vida a los años, es decir, incrementar los años de vida con salud y calidad, a través de instaurar estilos de vida saludables (OMS, 1998).

De acuerdo a esta declaración expresada en la agenda, también se le otorga preponderancia a la salud mental y para ello se decanta por la perspectiva positiva, puesto que el objetivo que debe alcanzar toda persona es un bienestar integral, un nivel óptimo para que pueda desarrollar todo su potencial, y es por tal enfoque que optar por realzar las cualidades del ser humano. Por ello la fórmula ahora sería: Salud, sinónimo de algo más que falta de enfermedad y en dicho entendido se centra en la curación, e incluye a la promoción de la salud mental y su promoción, esto ha sido reafirmado por la OMS al referir que “la salud implica estar en buenas condiciones físicas, psíquicas y sociales y no solo únicamente a la escasez de enfermedad o minusvalía”. Lo mismo ocurre con la ya mencionada Federación Mundial para la Salud Mental (1962) que definió a la salud como “el mejor estado posible dentro de las condiciones existentes”.

Esta corriente de la perspectiva positiva también ha encontrado adeptos en teóricos como Belloch, Sandin y Ramos (1995) y también, Seligman (1998) para quienes la salud mental es concebida como el óptimo funcionamiento de una persona, por lo que también incide en la promoción de las cualidades innatas a las personas efectos de que logren su máximo potencial.

En el mundo la mayor parte de la población, un aproximado de un 80 o 90 % del total goza de salud mental positiva, al no sufrir de enfermedades psiquiátricas. Al respecto, para terminar de definir a la salud mental, un estudioso como Jahoda (1958), citado por Lluch (1999) afirmó que es la falta de una enfermedad mental un importante y necesario criterio para esta definición, pero que estaría incompleto, por cuanto también implica una condición estable de la personalidad, no temporal y que más que centrarse en una falta de situaciones de orden negativo, se refieren a un número predominante de experiencias con efectos positivos.

Para Barrera y Guzmán (2011), la Salud Mental Positiva se definió como un grupo de cualidades de la persona que junto a sus habilidades le permita lograr las metas, grados de bienestar y adaptación a su entorno.

Respecto a la salud mental positiva ocupacional, las contribuciones de la OIT (1984), parecen ser uno de los primeros rastros del desarrollo de un enfoque positivo en la salud mental ocupacional, debido a que desarrollan a los indicadores que miden al bienestar y un estado que incluya a una salud mental "positiva", como conceptos poco explorados que necesitaban más investigación y desarrollo de estrategias para promover indicadores positivos.

Pando (1989) realizó una labor interesante al proponer a los indicadores para medir la calidad de salud mental, en un contexto laboral, indicadores que podrían ser la autoestima, la capacidad de dar y recibir afecto, el proyecto de vida, la conciencia social, la capacidad transformar la realidad o de establecer redes sociales, entre otros.

Posteriormente, Ashmos y Duchon (2000), refirieron que en cuanto al ambiente de trabajo, este constituye un generador de sentido comunitario, una ligazón constante con los demás y la misma necesidad de un ser humano para procurarse conexión con los demás y contribuir, llegando a sugerir que logra operar la espiritualidad cuando las personas trabajan, orientado ello por condicionamientos tales como el que proviene de la comunidad, la unidad, los valores que se tienen en la organización, unidad de trabajo, entre otros.

Asimismo, Peterson y Seligman (2003) propusieron la existencia de virtudes y fortalezas humanas como la creatividad, el pensamiento crítico, la vitalidad, el civismo, el liderazgo, el sentido de justicia, la perspectiva, el amor por el aprendizaje, la perseverancia, la curiosidad, la inteligencia emocional, la inteligencia emocional, la generosidad, el coraje, la capacidad dar y recibir amor, entre otros.

Cuando se pretende evaluar la salud mental, es necesario llegar al área ocupacional de una manera específica, porque las labores influyen significativamente en la salud mental de las personas, debido a la gran cantidad de tiempo que se dedica a ello durante la vida humana. En este sentido, el lugar de trabajo es un entorno adecuado y más bien fundamental para la promoción de la salud mental, si el trabajo es un enfoque como fuente de bienestar y satisfacción.

Como alternativa a los enfoques clásicos negativos y mixtos, Vázquez-Colunga y cols., (2017) propuso una teoría para el estudio de la Salud Mental Positiva Ocupacional. Este modelo se basa en diferentes propuestas teóricas, una de las cuales es la psicología positiva, a partir de la cual se tomaron en consideración aspectos como el bienestar a nivel psicológico, así como la felicidad, las fortalezas y las virtudes humanas. Desde el humanismo, tomaron elementos como el desarrollo de capacidades y potencialidades humanas. La salutogénesis proporcionó contribuciones sobre la creación de círculos virtuosos que promueven el aumento de la salud. Finalmente, el autor también señala el enfoque ecológico se tomó en consideración a fin de promover la salud mental en un contexto de trabajo, como parte de los sistemas que interactúan y se afectan entre sí. En esta propuesta, la salud mental positiva ocupacional se considera como “una construcción dinámica que difiere de la enfermedad mental, pero no antagónicamente, considerándolas como entidades coexistentes” (Vázquez-Colunga y cols., (2017, p.42).

Valga precisar que en el modelo de este autor, la salud mental positiva ocupacional está constituida por cuatro dimensiones:

La dimensión espiritual, que trata sobre la capacidad de la persona para



comprender el sentido y el significado que tiene el trabajo que están desarrollando, así como las características de sus trabajos que les permiten una sensación de trascender a través de su actividad laboral.

La dimensión comportamental o conductual, se refiere a las tendencias e intenciones conductuales frente a los estímulos que se percibieron en el lugar de trabajo;

La dimensión cognitiva que está relacionado con la percepción de los estímulos del entorno laboral, en relación con las opiniones y la información que una persona tiene en torno a su trabajo y sus condiciones ambientales;

La dimensión socioemocional, en relación con el conjunto de sentimientos, actitudes y emociones sobre estos estímulos que fueran percibidos en el lugar de trabajo, según la cual, la persona interactúa intra e interpersonalmente.

### **III. METODOLOGÍA**

Este capítulo presenta y describe a continuación los siguientes puntos trabajados.

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue elaborada con un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético deductivo basado en la comprobación de hipótesis. Sobre este enfoque, Bernal (2006), señala que consiste en un proceso que inicia con unas afirmaciones como suposiciones e intentos de rebatir o aceptar tales afirmaciones, llegando a conclusiones que deben comprobarse con los hechos. A su vez Monje (2011), complementa este concepto al referir que el predominio del método hipotético-deductivo, significa que los científicos sociales presten mucha atención en comprobar tales suposiciones tomando como referencia los conceptos y hecho concretos.

Así también, según Vara Horna (2012), la investigación básica genera conocimientos y se caracteriza principalmente por investigar la relación entre variables, probar o adaptar teorías y se basa además en la construcción o adaptación de instrumentos de medición. Sánchez y Reyes (2006), destacan sobre la investigación básica: denominada pura o fundamental, conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos. Tiene como finalidad, recopilar información a partir de hechos para engrandecer el conocimiento científico. En relación a lo descrito, el tipo de la presente labor investigativa fue de tipo básica.

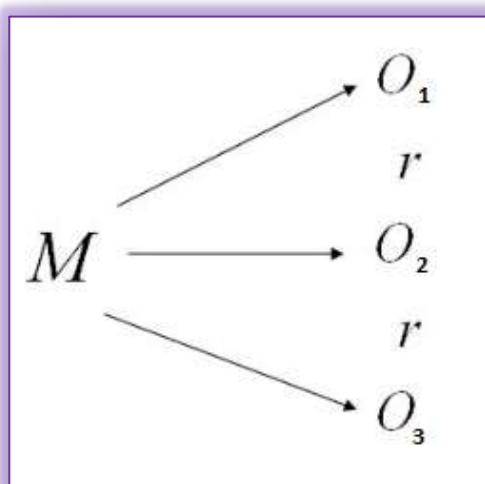
Tomando en cuenta además, la descripción teórica previamente citada, en relación al diseño utilizado en este trabajo de investigación, éste sería de diseño no experimental, puesto que no opera una manipulación en las variables. Para los teóricos Hernández, et. al., (2014) los criterios para catalogar este diseño son diversos, sin embargo los autores consideran clasificar dicha investigación por la cantidad de momentos en el tiempo (dimensión temporal) en los que se recolectaron los datos; debido a esto el corte apropiado es el transversal o transeccional, cuyo propósito y utilidad fue recopilar datos en un solo momento.

En cuanto a los niveles o alcances de la investigación presentada, algunos autores como Valderrama (2013) lo llama niveles y otros como Hernández, et. al, (2014) los denominan alcances. Por estas consideraciones y tomando la

denominación de Hernández, et. al., (2014) el nivel en esta investigación fue correlacional múltiple, ya que se encarga de encontrar la relación que existe entre dos o más variables, explicando el comportamiento que muestra la variable al presentarse otras, utilizando instrumentos estandarizados, así como también realizando análisis cuantitativo mediante el uso de estadística.

En este caso lo que se desea es demostrar una relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental de los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, materia de esta investigación.

El esquema, se traduce de la siguiente manera:



Dónde:

M= Muestra trabajadores del CTMP

O<sub>1</sub>, O<sub>2</sub>, O<sub>3</sub>: Observación de las variables de las muestras.

O<sub>1</sub>= Variable N° 1: Trabajo remoto.

O<sub>2</sub> = Variable N° 2: Estrés percibido.

O<sub>3</sub>= Variable N° 3: Salud mental positiva ocupacional.

r = Posible relación entre las variables de estudio

### 3.2. Variables y Operacionalización

La variable para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), “es un concepto abstracto que debe convertirse a formas concretas observables o manipulables, susceptibles de ser medidas” (p.25). En definitiva, se puede señalar que la variable constituye la columna vertebral de toda investigación, en consecuencia corresponde a continuación describir y conceptualizar cada variable seleccionada.

### **Variable 1: Trabajo Remoto (Variable Cualitativa ordinal)**

Según el MINTRA (2020) en su Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, lo define como;

La prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en su lugar de aislamiento domiciliario (...). Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de comunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (p.2).

Se adjunta Operacionalización de la variable Trabajo Remoto en el anexo 1.

### **Variable 2: Estrés Percibido (Variable Cualitativa ordinal)**

Campo et al. (2009), lo definen como “una respuesta adaptativa física y psicológica ante las demandas y amenazas del entorno. Las características de la respuesta guardan una relación importante con aspectos individuales, sociales y culturales que dan un aspecto particular a la experiencia percibida de cada persona” (p.273). Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983), refieren que “un aspecto importante de esta perspectiva teórica es que la respuesta no está basada exclusivamente en las cualidades inherentes al estímulo, sino más bien depende de factores personales y contextuales” (citado en Benitez, Danhellow y Noel 2013, p.119).

Se adjunta Operacionalización de la variable Estrés Percibido en el anexo 1.

### **Variable 3: Salud Mental Positiva Ocupacional (Variable Cualitativa ordinal)**

Esta variable es considerada como una construcción dinámica que difiere de la enfermedad mental, pero no antagónicamente, considerándolas como entidades coexistentes. (Vázquez-Colunga y cols., 2017, p.42).

Se adjunta Operacionalización de la variable Salud Mental Positiva Ocupacional en el anexo 1.

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

#### **Población**

Considerando el concepto de Sánchez, Reyes y Mejía (2018) se trata de un conjunto formado por un total de elementos o casos, con características o criterios comunes, que pueden identificarse en una zona de interés para ser estudiados. Una aclaración que resaltan los autores es que al hablarse de personas humanas es preferible emplear el término población; caso contrario, se trataría simplemente de un universo de estudio. Para el interés del presente trabajo, la población estuvo conformada por 70 trabajadores remotos del Colegio Tecnólogo Médico del Perú.

#### **Muestra**

Vara (2012) señala “es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras”. (p. 221)

Para la presente investigación la muestra se halló mediante la fórmula estadística para población finita utilizando un margen de error del 0.05%

#### **Muestreo**

En razón a la naturaleza de este trabajo se hizo uso del muestreo probabilístico aleatorio simple, por cuanto es posible que todos los integrantes de la población cuenten con la misma posibilidad de ser elegidos en la muestra (Hernández et al., 2014).

#### **Tamaño de la muestra:**

Fue establecido a través del procedimiento de muestreo probabilístico, en virtud de lo señalado por Hernández et al. (2014), según el cual se determina estadísticamente es calculado aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * z_o^2 * P * Q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

Dónde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n= Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra:

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 0,5 de estimado

N = 70

Cálculo

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{(N-1) E^2 + Z^2 P Q} = \frac{(70) (1.96^2) (0.50) (0.50)}{69 (0.05)^2 + (1.96^2) (0.50) (0.50)} = \frac{68.6}{1.132} = 60$$

$$n=60$$

n = 60 es la muestra

Finalmente, el total de la muestra de la presente investigación será de 60 trabajadores remotos del Colegio Tecnólogo Médico del Perú.

Tabla 4.

*Distribución de la población y muestra de los trabajadores del Tecnólogo Médico del Perú-2020*

<b>TRABAJADORES DEL CTMP</b>	<b>POBLACION</b>	<b>%</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>%</b>
Personal Administrativo y Consejos Directivos	70	100	60	100
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Fuente: Secretaria Decanato del Colegio *Tecnólogo Médico del Perú-2020*

### **Criterio de inclusion**

Para Arias, Villasís y Miranda (2016), por criterios de inclusión se refiere a que son todas las cualidades específicas que debe presentar un sujeto u objeto de estudio para que forme parte de la investigación.

De acuerdo a ello, los criterios de inclusion en esta investigación fueron:

- Personal del CTMP, varón o mujer de cualquier edad, que se encuentre desempeñando sus funciones laborales en la modalidad de teletrabajo, trabajo electrónico, trabajo online o trabajo remoto del rubro asistencial o administrativo y que acepte voluntariamente responder los cuestionarios del proyecto de investigación.

### **Criterio de exclusion**

Para Arias, Villasís y Miranda (2016), con criterios de exclusión se refiere a las condiciones o cualidades que tienen los participantes y que pueden alterar o cambiar los resultados, que los hacen no elegibles para el estudio.

De acuerdo a ello, los criterios de exclusion en esta investigación fueron:

- Personal del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, sin capacidad para dar su consentimiento informado.
- Personal del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, que se encuentre con descanso médico, licencia o vacaciones.



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

Para la obtención de los datos se usa técnicas e instrumentos que pasaran a detallarse a continuación:

#### **Técnicas**

Se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de los datos necesarios para la investigación sobre el trabajo remoto, estrés percibido y salud mental positiva ocupacional. Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la encuesta es un procedimiento a través del cual se realiza una serie de preguntas o reactivos con el fin de obtener información de carácter factual con respecto a una muestra determinada.

#### **Instrumento de recolección de datos**

El instrumento que fue empleado en este trabajo ha sido el cuestionario, al respecto Hernández et al. (2014) señalan que, un cuestionario se trata de un grupo de interrogantes sobre una o más variables a medir y debe ser congruente con plantear la problemática y establecer las hipótesis.

En este trabajo, se diseñó un cuestionario digital elaborado y aplicado en Google Forms, una herramienta que facilita la elaboración, edición y también publicación de formulación con el fin de realizar encuestas, inscripciones y en general obtener información, para lo que cuenta con una variedad de plantillas o elementos propios, de acuerdo a los cuales se puede elaborar distintos tipos de interrogantes según la clase de información deseada. No solo ello, sino que permite también agregar contenido audiovisual, y compartir los formularios con otras personas con las que se puede establecer comunicación en tiempo real, y compartir en diversas plataformas para su difusión, y luego de obtenida la información a través de los formularios que pueden ser descargados o impresos, es posible obtener información estadística e incluso gráficos cuyo datos se pueden exportar a una hoja de cálculo disponible en la nube de almacenamiento Google Drive, a través del cual se pueden compartir resultados a nivel de usuarios Google. (Valijas, 2016)

El cuestionario cuenta una variedad de preguntas elaboradas en base a la información que se busca encontrar en instrumentos validados.

El instrumento que se usó con respecto a la variable trabajo remoto, fue el Cuestionario N° 1, denominado Escala E-Work-Life (EWL).

El instrumento que se usó para la variable, estrés percibido, fue el Cuestionario N° 2, denominado Escala del Estrés percibido (EPP-14).

El instrumento que se usó para la variable salud mental positiva ocupacional, fue el Cuestionario N° 3, denominado Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40).

### **Ficha Técnica de Instrumento**

Instrumento: Trabajo Remoto

**Nombre:** Escala E-Work-Life (EWL)

**Autores:** Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano y Charalampous

**Adaptación:** Fatima Stefanie Veliz Huanca

**Forma de respuesta:** Formato tipo Likert

**Año:** 2011

**Forma de aplicación:** Virtual

**Duración:** 15 minutos

**Número de Ítems:** 17

**Alternativas de respuestas:**

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

**Descripción de la prueba:** Se diseñó un cuestionario digital elaborado y aplicado en Google Forms, correspondiente a la Escala E-Work-Life (EWL), para medir la variable trabajo remoto; luego se compartió dicho cuestionario por mail enviando un enlace a los correos electrónicos de los participantes, y los resultados

obtenidos se encontraron en un soporte virtual o también en hoja de cálculo para disponibilidad, uso y consulta desde cualquier medio virtual del investigador.

Instrumento: Estrés Percibido

**Nombre:** Escala del Estrés percibido (EPP-14)  
**Autores:** Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983)  
**Adaptación:** Gonzales y Landero  
**Forma de respuesta:** Formato tipo Likert  
**Año:** 2007  
**Forma de Aplicación:** Individual  
**Duración:** 15 minutos  
**Número de Ítems:** 14  
**Alternativas de respuestas:**

- 1= Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= De vez en cuando
- 4= A menudo
- 5= Muy a menudo

**Descripción de la prueba:** Se diseñó un cuestionario digital elaborado y aplicado en Google Forms, correspondiente a la Escala del Estrés percibido (EPP-14), para medir la variable estrés percibido; luego se compartió dicho cuestionario por mail enviando un enlace a las direcciones electrónicas de los participantes, logrando la obtención de información en formato digital o en hoja de cálculo a efectos de su disponibilidad, consulta y uso desde cualquier medio virtual del investigador.

Instrumento: Salud Mental Positiva Ocupacional

**Nombre:** Escala SMPO-40  
**Autores:** Vázquez Colunga Julio Cesar  
**Adaptación:** Ninguna  
**Forma de respuesta:** Formato tipo Likert  
**Año:** 2017  
**Forma de Aplicación:** Individual  
**Duración:** 20 minutos.

**Número de Ítems:** 40

**Alternativas de respuestas:**

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

**Descripción de la prueba:** Se diseñó un cuestionario digital elaborado y aplicado en Google Forms, correspondiente a la Escala SMPO-40, para medir la variable salud mental positiva ocupacional; luego se compartió dicho cuestionario por mail enviando un enlace a los participantes, logrando obtenerse resultado que se encontraban en soporte virtual o en hoja de cálculo, para la disponibilidad desde cualquier medio virtual del investigador.

Por otra parte para considerar un instrumento de recolección de datos se debe contar con dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad:

### **Validez**

Hay que considerar que según Ebel (1977), citado por Fuentes, (1989) que la validez “designa la coherencia con que un conjunto de puntajes de una prueba mide aquello que deben medir” (p. 103). Corral (2009) coincide con afirmar que “se refiere al grado en que una prueba proporciona información que es apropiada a la decisión que se toma” (p.230). Existen 3 tipos:

La validez de contenido, que según Corral (2009), es el “grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir” (p. 230). No es posible cuantificarlo, es una cuestión de juicio, se calcula de forma subjetiva, utilizando comúnmente el llamado Juicio de Expertos.

Para este trabajo, los instrumentos seleccionados fueron validados a nivel

internacional y adecuados por la autora a efectos de la investigación, y se realizó un juicio de expertos, con la dirección de la Dra. Maritza Guzman Meza, quien señaló que son aplicables.

La validez de constructo de las variables trabajadas se sustenta en lo dicho por Corral (2009), se trata de “una conceptualización clara del rasgo estudiado basado en una teoría determinada. La teoría sugiere las tareas pruebas que son apropiadas para observar el atributo o rasgo y las evidencias a considerarse en la evaluación” (p.235). Su uso resulta de mucha utilidad para que las preguntas garanticen que el instrumento revele algo significativo sobre las personas.

La validez de criterio, se refiere al “grado en que el instrumento se correlaciona con algunos de los criterios escogidos para medir” (Corral, 2009, p.236), es decir se valida un instrumento de medición comparándolo con algún criterio externo que busca medir lo mismo. En esta investigación, la validez de criterio de las variables trabajadas, se verifica por la conformidad del experto que evaluó los instrumentos.

### **Confiabilidad**

Para Hernández, Sampieri y Batista, 2014, partiendo que un instrumento de medición se obtiene a través de distintos métodos; la confiabilidad se refiere al grado en que una aplicación realizada repetidamente, genera similares valores.

A su vez, para Chávez (2001), la confiabilidad se emplea para conocer la exactitud en los resultados en el momento de su aplicación en una situación similar. Podría decirse entonces que hace referencia a la magnitud de la congruencia al medir las variables.

A efectos de verificar la confiabilidad de un instrumento (cuestionario) se aplicó una prueba piloto a treinta (30) trabajadores con similares rasgos de la muestra. Dichos trabajadores corresponden al grupo docente del Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) San Pedro.

Para validar la consistencia del instrumento (cuestionario variable trabajo remoto, estrés percibido y salud mental positiva ocupacional) a partir de los datos recolectados se calculó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, tomando en consideración que se usa un cuestionario que contiene alternativas politómicas y que usa la escala de Likert. A fin de efectuar el cálculo del mismo fue empleada la herramienta informática SPSS ver 25 (Peñaloza y Osorio, 2005, p.34), obteniéndose como resultados:

Tabla 5.

*Confiabilidad del instrumento Trabajo Remoto*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	17

*Fuente: Elaboración Propia (2020)*

Tabla 6.

*Confiabilidad del instrumento Estrés Percibido*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	14

*Fuente: Elaboración Propia (2020)*

Tabla 7.

*Confiabilidad del instrumento Salud Mental Positiva Ocupacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	40

*Fuente: Elaboración Propia (2020)*

La siguiente tabla, resume la confiabilidad obtenida para el caso de las tres variables de la presente investigación.

Tabla 8.

*Confiabilidad de las variables trabajo remoto, estrés percibido y salud mental positiva ocupacional*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo Remoto	,958	17
Estrés Percibido	,903	14
Salud Mental Positiva Ocupacional	,972	40

*Fuente: Elaboración Propia (2020)*

Determinándose finalmente como resultado un Alfa de Cronbach de 0.958 para la variable trabajo remoto, 0.903 para la variable estrés percibido y 0.972 para la variable salud mental positiva ocupacional, lo que representa un nivel de confiabilidad muy buena en el caso de las 3 variables (ver anexo 6 de rango de referencia del valor de Alfa de Cronbach).

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia, se solicitó facilidades para el empleo de los instrumentos que contempla el presente trabajo para lo cual se envió por correo electrónico, al Decano de la entidad de la muestra seleccionada, una carta de presentación redactada por el Jefe de la Unidad de Posgrado, filial Lima-Campus Lima Norte de la universidad Cesar Vallejo.

El modo de recolección de la información fue virtual, a través de formularios de Google Forms,

Los cuestionarios fueron enviados mediante el empleo de un enlace vía mensajería electrónica a quienes reunieron los criterios de inclusión.

La información obtenida fue generada en forma automática y permitió al investigador obtener en principio un tratamiento de la misma a un nivel estadístico básico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez reunidos los resultados obtenidos al haber aplicado los instrumentos de investigación, se elaboró una base de datos, a partir del cual se codificó los niveles y rangos respectivos, en función a los baremos conferidos en la matriz de consistencia (ver anexo 10).

Posteriormente, dichos datos fueron exportados a una hoja de cálculo a fin de ser objeto de análisis y almacenado en Google Drive. Asimismo, el investigador pudo observar los resultados en representaciones gráficas, para su respectivo análisis y desarrollo de reportes estadísticos, mediante Excel, SPSS 25.

Para fines de la representación del análisis descriptivo de los datos fue empleada la estadística descriptiva, en el que se diseñaron tablas de distribución de frecuencias, acompañadas por gráficos de distribución porcentual, con tablas de contingencia que representan la relación entre las variables y el gráfico de barras.

Con respecto al análisis inferencial, el mismo que implica el contraste de las hipótesis, se utilizó la correlación múltiple. La estadística inferencial permite obtener conclusiones de carácter general en virtud al estudio de una muestra y la prueba de hipótesis. Se analizaron los datos haciendo uso del paquete informático de análisis estadístico SPSS V25, en idioma español, todo ello, a efectos de lograr una descripción del comportamiento de las variables trabajo remoto, estrés percibido y salud mental positiva ocupacional.

Entre las pruebas empleadas fue empleada la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Normalidad) y la prueba de Rho Spearman (correlación)

### **3.7. Aspectos éticos**

Como parte de los aspectos éticos establecidos, se contó con la autorización de las autoridades de la institución donde se realizó la investigación. A cada trabajador participante se le adjuntó al formulario virtual de aplicación, la



respectiva consulta de autorización (consentimiento informado) respecto a su participación, en el que la autora además de presentar el tema de su investigación, objetivos y señalar los instrumentos de aplicación; aseguró la absoluta confidencialidad en relación a datos y respuestas proporcionadas de cada uno de los participantes. Esta autorización fue aceptada en términos de estado consciente y voluntario. La confidencialidad implicó además que los datos personales de los trabajadores encuestados se mantengan en el anonimato, protegiendo los datos obtenidos y descartando juicios personales respecto a la información recabada. De igual forma, se respetó el derecho de autor (es) haciendo mención a los creadores de cada uno de los instrumentos utilizados.

Finalmente, la investigación ejecutada fue real, original, sin plagio y utilizando las normas APA, para el tratamiento de las fuentes bibliográficas.

## **IV. RESULTADOS**

En este apartado se presenta el análisis descriptivo e inferencial para determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con las dimensiones que presenta la salud mental positiva ocupacional

#### 4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 9

*Trabajo remoto en los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6,7
Regular	23	38,3
Eficiente	33	55,0
Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario de Trabajo Remoto

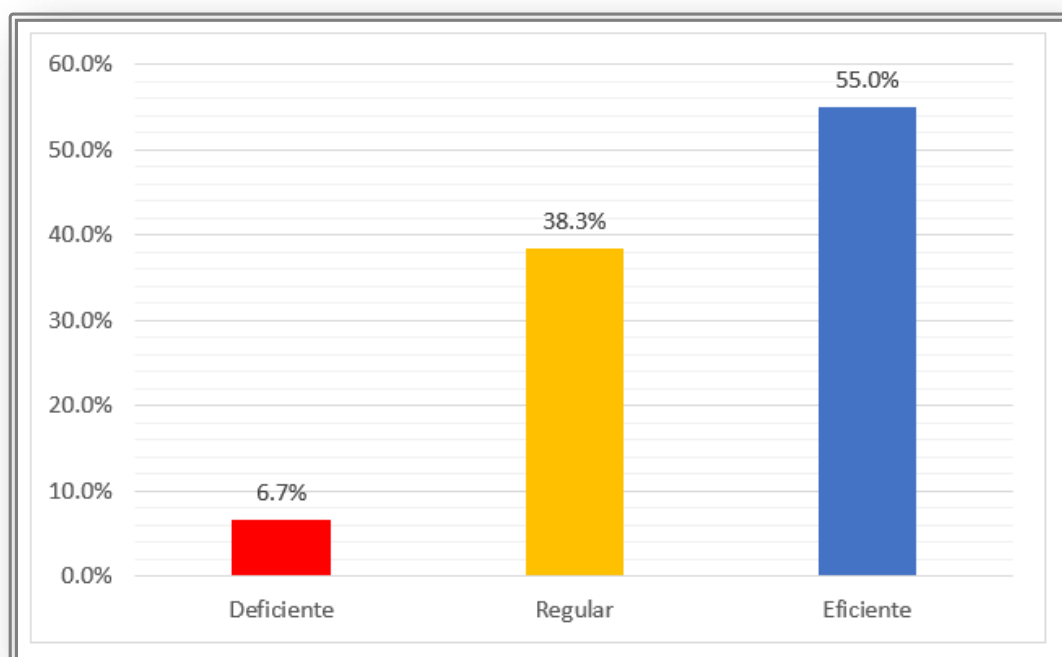


Figura 2. Diagrama de barras del Trabajo Remoto

Interpretación:

Tal como se aprecia en lo indicado en la tabla y la figura, se puede interpretar que el trabajo remoto en la muestra estudiada en un nivel deficiente representa el 6.7%, regular el 38.3% y eficiente el 55%.

Tabla 10

*Dimensiones del trabajo remoto según los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*

Nivel	Interferencia en la vida laboral		Eficacia Productividad		Confianza organizacional		Flexibilidad	
	N	%	N	N	N	%	N	%
Deficiente	4	8.6%	8	17.1%	10	8.6%	14	8.6%
Regular	23	57.1%	20	40.0%	18	57.1%	20	57.1%
Eficiente	33	34.3%	32	42.9%	32	34.3%	26	34.3%
Total	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario de Trabajo Remoto

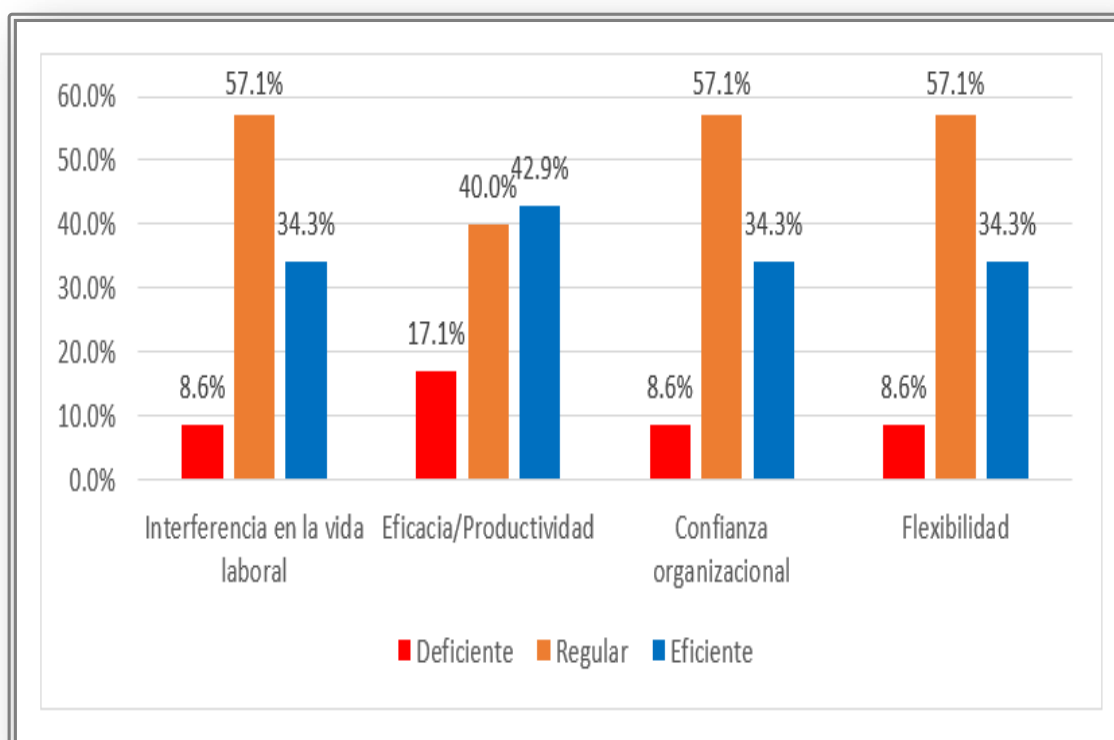


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones del Trabajo Remoto

Interpretación:

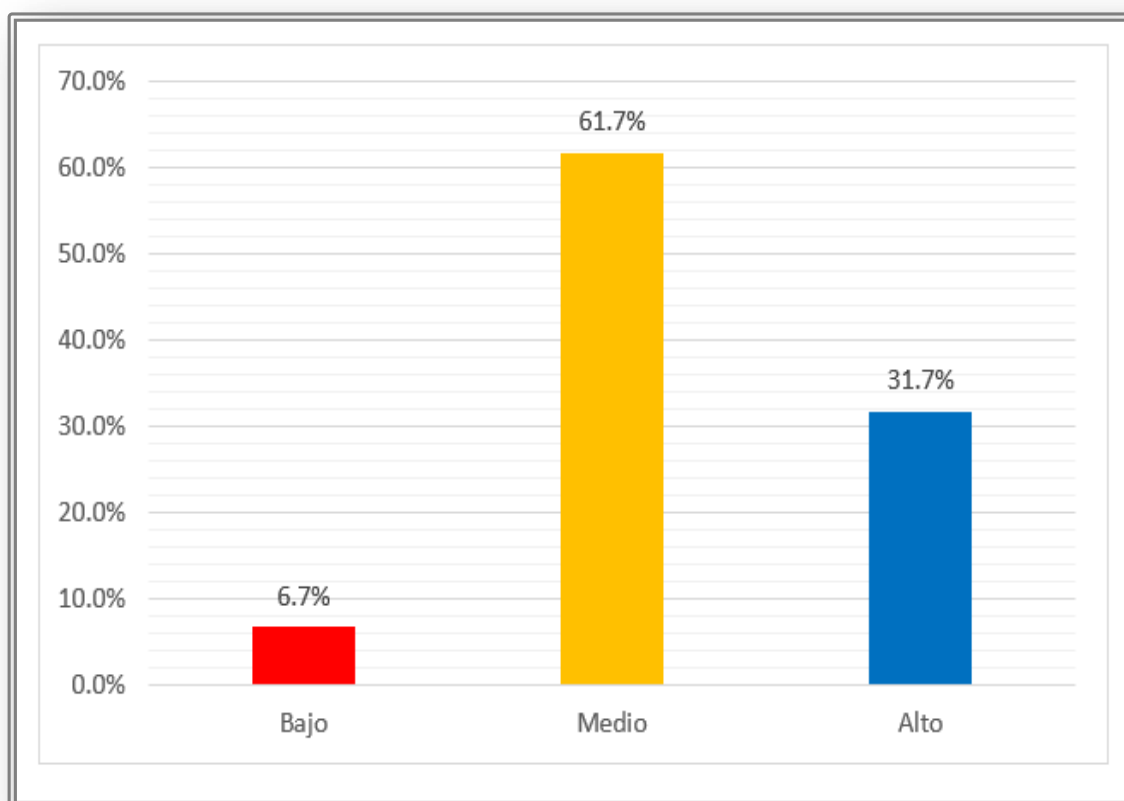
Fluye del contenido en la tabla y la figura que en las dimensiones de interferencia en la vida laboral, confianza organizacional y flexibilidad prevalece un nivel regular de 57.1% y en cuanto eficacia/productividad prevalece un nivel eficiente de 42.9%.

Tabla 11

*Estrés percibido en los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7
Medio	37	61,7
Alto	19	31,7
Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario de Estrés Percibido



*Figura 4. Diagrama de barras del Estrés Percibido*

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el estrés percibido en la muestra estudiada en un nivel bajo representa el 6.7%, medio el 61.7% y alto el 31.7%.

Tabla 12

*Dimensiones del estrés percibido según los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*

Nivel	Afrontamiento		Percepción	
	N	%	N	%
Bajo	4	7%	9	15%
Medio	37	62%	33	55%
Alto	19	32%	18	30%
Total	60	100%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario del Estrés Percibido

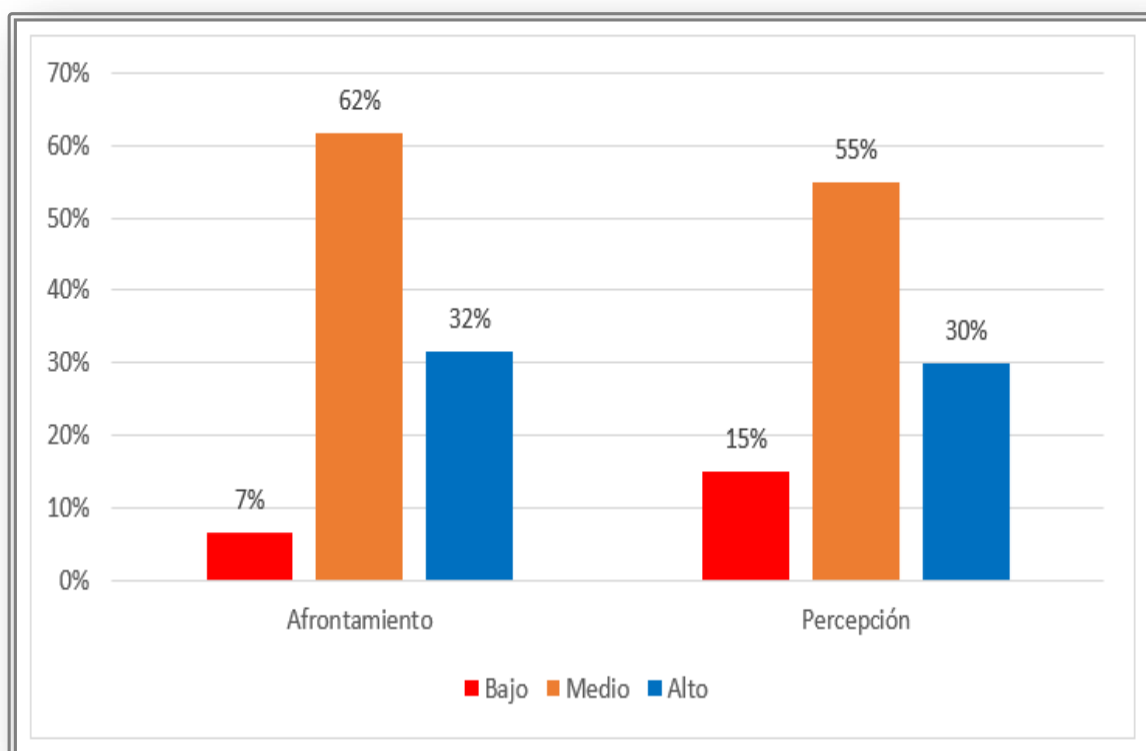


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones del Estrés Percibido

Interpretación:

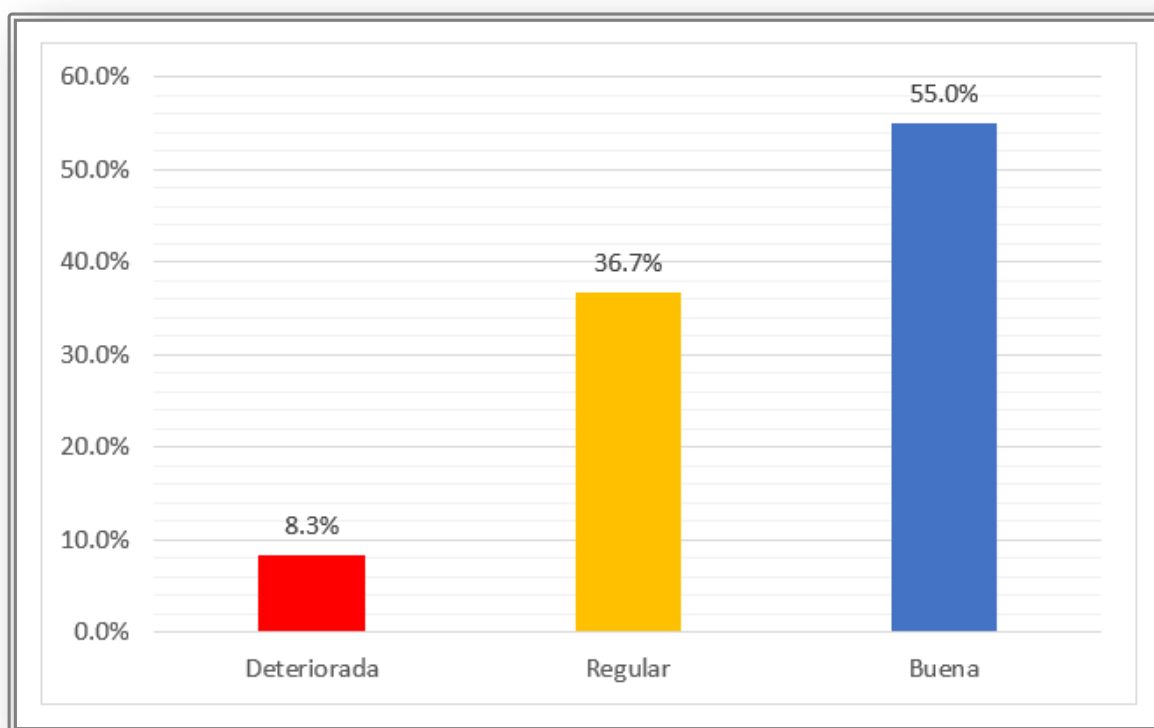
De acuerdo a lo observado en la tabla y en la figura; en las dos dimensiones prevalece un nivel medio superior en más del 55% de la muestra.

Tabla 13

*Salud mental positiva ocupacional de los trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorada	5	8,3
Regular	22	36,7
Buena	33	55,0
Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional



*Figura 6. Diagrama de barras de la Salud Mental Positiva Ocupacional*

Interpretación:

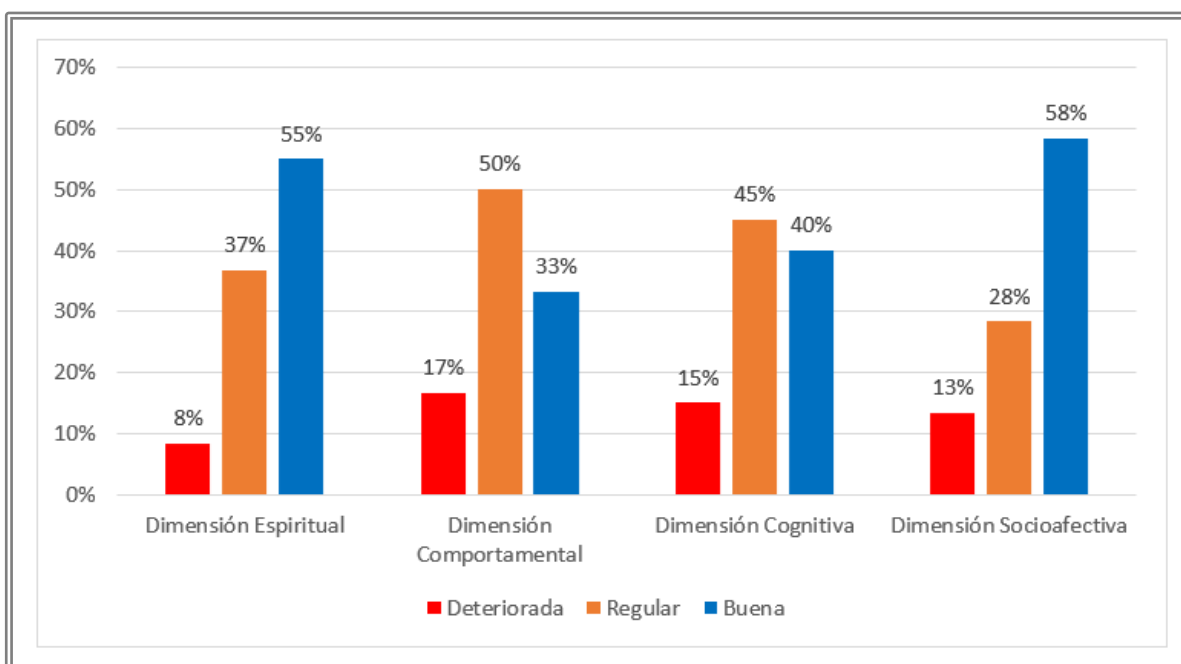
De lo vertido tanto en la tabla como en la figura; la salud mental positiva ocupacional en la muestra estudiada en un nivel deteriorado representa el 8.3%, mientras, regular un 36.7% y buena un 55%.

Tabla 14

*Dimensiones de la salud mental positiva ocupacional según el personal del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*

Nivel	Dimensión Espiritual		Dimensión Cognitiva		Dimensión Comportamental		Dimensión Socioafectiva	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deteriorada	5	8%	9	15%	10	17%	8	13%
Regular	22	37%	27	45%	30	50%	17	28%
Buena	33	55%	24	40%	20	33%	35	58%
Total	60	100%	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%

Fuente: Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional



*Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de las dimensiones de la Salud Mental Positiva Ocupacional*

Interpretación:

En relación a lo representado en la tabla y la figura, en las dimensiones espiritual y socioafectiva prevalece un nivel de buena en más del 55% y en las dimensiones comportamental y cognitiva prevalece un nivel regular en más del 45%.



## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

#### Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no es diferente de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio sí es diferente de la distribución normal.

#### Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 15

*Pruebas de normalidad de los datos de las variables y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Salud Mental Positiva Ocupacional</b>	,269	60	,000
Espiritual	,258	60	,000
Comportamental	,255	60	,000
Cognitiva	,272	60	,000
Socioafectiva	,252	60	,000
<b>Trabajo Remoto</b>	,362	60	,000
Interferencia en la vida laboral	,327	60	,000
Eficacia/Productividad	,352	60	,000
Confianza organizacional	,372	60	,000
Flexibilidad	,374	60	,000
<b>Estrés Percibido</b>	,378	60	,000
Afrontamiento	,360	60	,000
Percepción	,355	60	,000

#### Interpretación

La prueba de normalidad de las variables, presentas valores de  $p=0.000 < 0.05$  (Kolmogorov-Smirnov  $n \geq 50$ ). Luego, Siendo en todos los casos, el valor  $p < \alpha$  cuando  $\alpha = 0.05$ .

De acuerdo a la evidencia recabada se debe rechazar la Ho y se llega a la conclusión de que los datos de las variables no se obtienen a raíz de una distribución normal de forma tal que el uso de los estadísticos no paramétricos está justificado.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis general y específica

Se definirá las dos hipótesis a contrastar

##### Hipótesis General

**HG:** Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

**H0:** No existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Tabla 16

*Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental positiva ocupacional*

Variables	Correlación		
	Correlación orden 0 Rho Spearman	orden 1: (1,2,3)	Parámetros. N = 60
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		$\sigma$ típico 0.01546
Trabajo Remoto; Salud Mental Positiva Ocupacional	0.829	0.739333	Zcalculado 4.048742
Estrés Percibido; Salud Mental Positiva Ocupacional	0.691		Z(1- $\alpha$ /2) 1.96

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

##### Interpretación

A raíz de lo indicado en la tabla se observa que la relación orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado es de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Salud Mental Positiva Ocupacional cuenta con un nivel alto de correlación de 0.829 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Salud Mental Positiva Ocupacional es de 0.691 indicando una moderada relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental positiva ocupacional que arroja el 0.739333; que demuestra una relación alta positiva entre estas tres variables.

En lo que atañe a la prueba de hipótesis se observa el estadístico de prueba de

$Z(1-\alpha/2)$  que resulta ser 1.96 frente al  $Z$  calculado = 4.048742; ello indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significancia del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe una relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

### Hipótesis específica 1

**HE1:** Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

**H0:** No existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Tabla 17

*Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual*

Variables	Correlación		
	Correlación orden 0 Rho Spearman	orden 1: (1,2,3)	Parámetros. N = 60
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		$\sigma$ típico .015987
Trabajo Remoto; Dimensión Espiritual	0.937	0.759000	$Z_{calculado}$ 3.834760
Estrés Percibido; Dimensión Espiritual	0.642		$Z(1-\alpha/2)$ 1.96

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

### Interpretación

En cuanto a esta tabla, resulta que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado es de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Espiritual cuenta con un nivel alto de correlación de 0.937 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión Espiritual es de 0.642 indicando una moderada relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual que arroja el 0.759000; que demuestra una relación alta positiva entre estas tres variables.

Con respecto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-$

$\alpha/2$ ) que representa 1.96 frente al Z calculado = 3.834760; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significancia del 0.05 y de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

### Hipótesis específica 2

**HE2:** Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

**H0:** No existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Tabla 18

*Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental*

Variables	Correlación		
	Correlación orden 0 Rho Spearman	orden 1: (1,2,3)	Parámetros. N = 60
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		$\sigma$ típico .022956
Trabajo Remoto; Dimensión Comportamental	0.755	0.729333	Zcalculado 3.454830
Estrés Percibido; Dimensión Comportamental	0.735		Z(1- $\alpha/2$ ) 1.96

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

### Interpretación

A partir de lo advertido en la tabla, se observa que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado es de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Comportamental tiene un nivel alto de correlación de 0.755 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión Comportamental es de 0.735 evidenciando una alta relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental que arroja el 0.729333; lo que demuestra una relación alta

positiva entre estas tres variables.

En lo que respecta a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 3.454830; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significancia del 0.05 y de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

### Hipótesis específica 3

**HE3:** Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

**H0:** No existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Tabla 19

*Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva*

Variables	Correlación		
	Correlación orden 0 Rho Spearman	orden 1: (1,2,3)	Parámetros. N =60
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		$\sigma$ típico .019962
Trabajo Remoto; Dimensión Cognitiva	0.729	0.709666	$Z$ calculado 4.654672
Estrés Percibido; Dimensión Cognitiva	0.702		$Z(1-\alpha/2)$ 1.96

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

### Interpretación

Fluye de lo indicado en la tabla que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado es de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Cognitiva tiene un alto nivel de correlación de 0.729 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión Cognitiva es de 0.702 presentando una alta relación; asimismo, se tiene que la relación entre el trabajo

remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva arroja el 0.709666; lo que demuestra una relación alta positiva entre estas tres variables.

Con respecto a la prueba de hipótesis contamos con el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  con 1.96 frente al Z calculado = 4.654672; lo que muestra que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significancia del 0.05 y de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe una relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

#### Hipótesis específica 4

**HE4:** Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

**H0:** No existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Tabla 20

*Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva*

Variables	Correlación		
	Correlación orden 0 Rho Spearman	orden 1: (1,2,3)	Parámetros. N = 60
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		$\sigma$ típico .017984
Trabajo Remoto; Dimensión Socioafectiva	0.909	0.749333	Zcalculado 3.244752
Estrés Percibido; Dimensión Socioafectiva	0.641		$Z(1-\alpha/2)$ 1.96

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

#### Interpretación

De los hallazgos de la tabla se tiene que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado es de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Socioafectiva presenta un nivel alto de correlación de 0.909 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión

Socioafectiva es de 0.641 indicando una moderada relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva que arroja el 0.749333; que demuestra una relación alta positiva entre estas tres variables.

En relación a la prueba de hipótesis se cuenta con el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  el cual representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 3.244752; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significancia del 0.05 y de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprecia relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

## **V. DISCUSIÓN**



A partir de los hallazgos de la investigación y su análisis, con referencia al objetivo general, se aprecia que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Salud Mental Positiva Ocupacional presenta un nivel alto de correlación de 0.829 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Salud Mental Positiva Ocupacional es de 0.691 mostrando una moderada relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental positiva ocupacional que arroja el 0.739333 evidencia una relación alta positiva entre estas tres variables. Sobre la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 4.048742; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significación del 0.05 y de confianza del 95% es rechazada la hipótesis nula por consiguiente se aprecia la existencia de una relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental positiva ocupacional en los trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Igualmente, en los hallazgos del consiguiente análisis de los resultados, con respecto al objetivo específico 1, es de apreciarse que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido está en un nivel de correlación moderado de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Espiritual presenta un nivel alto de correlación de 0.937 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión Espiritual es de 0.642 indicando una moderada relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual que arroja el 0.759000 lo cual muestra una relación alta positiva entre estas tres variables. En lo que respecta a la prueba de hipótesis se cuenta con el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 3.834760; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% es rechazada la hipótesis nula y en consecuencia existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

De igual manera, a partir de los hallazgos y su análisis con referencia al objetivo específico 2, se aprecia que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto

y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Comportamental denota un nivel alto de correlación de 0.755 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión Comportamental es de 0.735 indicando una alta relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental que arroja el 0.729333 muestra una relación alta positiva entre estas tres variables. Adicionalmente, en lo que respecta a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 3.454830; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significación del 0.05 y de confianza del 95% es rechazada la hipótesis nula y por consiguiente existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

De similar forma, a partir de los hallazgos encontrados y el análisis de los mismos, con respecto al objetivo específico 3, se obtiene que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Cognitiva presenta un nivel alto de correlación de 0.729 y la correlación entre el Estrés Percibido y la Dimensión Cognitiva es de 0.702 mostrando una alta relación; asimismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva que arroja el 0.709666 muestra una relación alta positiva entre estas tres variables. En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 4.654672; lo que demuestra que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. En un nivel de significación del 0.05 y de confianza del 95% es rechazada la hipótesis nula por lo que existe una relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, en lo que concierne al objetivo específico 4, se tiene que la relación de orden 0 entre Trabajo Remoto y el Estrés Percibido en un nivel de correlación moderado de 0.698 y el Trabajo Remoto y la Dimensión Socioafectiva presenta un nivel alto de correlación de 0.909 y la correlación entre el Estrés Percibido y la

Dimensión Socioafectiva es de 0.641 indicando una moderada relación; así mismo, se tiene la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva que arroja el 0.749333 muestra una relación alta positiva entre estas tres variables; por otro lado, en cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al  $Z$  calculado = 3.244752; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020.

Por otro lado, en este trabajo se logra corroborar el planteamiento de Schall (2019), por cuanto se comparte la afirmación de que el trabajo remoto afecta la satisfacción en los trabajadores, llegando a concluir que participar en trabajos remotos puede beneficiar empleados con un entorno de trabajo más autónomo y, de forma paralela, mitigar los estresores laborales y familiares. A cambio, esto también puede beneficiar al empleador al tener una fuerza laboral más satisfecha. Si bien, las variables utilizadas en este trabajo, tuvieron una dirección más valorativa, es evidente que la intención del autor fue medir entre otras, el conflicto trabajo familia que comparado al presente trabajo de investigación coincide con la interferencia en la vida laboral, empleada como dimensión del trabajo remoto en esta tesis.

En cuanto al estrés percibido, se determinó que éste junto al trabajo remoto guardan relación significativa con la salud mental positiva ocupacional, frente a ello, cabe indicar que las dimensiones trabajadas para Salud mental ocupacional serían comparables a la calidad de vida en relación con la salud, que es utilizado para el trabajo de Cozzo y Reich (2016), quien además de coincidir con el marco metodológico del presente trabajo de investigación, presenta entre otras similitudes, la importancia a las necesidades de salud mental ocupacional y principalmente la correlación significativa entre sus variables. A ello se suma el estudio conducido por Hurtado (2017), quien buscó determinar el nivel de la salud mental positiva, así como el malestar psicológico, analizando cómo se relaciona con aspectos como la salud, estilos de vida en incluso sociodemográficos.

Así también, sobre el estrés percibido, el trabajo presentado recientemente por Arce y Rojas (2020) sustenta que su muestra, dividido en grupos de trabajadores presenciales y teletrabajadores, presentan mayor grado de satisfacción y menor grado de estrés percibido, en la institución donde se ejecutó sus encuestas; sin embargo, comparado al presente estudio, difiere en relación a los trabajadores remotos encuestados y que formaron parte de la presente investigación, pues ellos alcanzan un nivel medio de estrés percibido en comparación a la muestra presentada por los autores.

En el ámbito nacional, las investigaciones hechas por Visitación (2017) y Rojas (2017), buscan correlacionar al estrés con la satisfacción laboral y con el desempeño respectivamente. En cuanto al estudio de Visitación, el diseño de su investigación presenta similitud con el presente estudio, al igual que el valor de la muestra los resultados obtenidos presentan un común denominador en torno al nivel medio de estrés obtenido en lo que respecta a la estadística descriptiva. En relación al estudio de Rojas (2017), las semejanzas estriba en torno al muestreo y procesamiento de datos, pero con correlación inversa entre sus variables.

Finalmente, los trabajos de investigación presentados por Nery y Carbajal (2017) y Torres (2017), consideran a la salud mental positiva con correlación inversamente proporcional fuerte estadísticamente significativa con la calidad de vida en el trabajo y una relación directa importante con respecto al desempeño, es decir una correlación positiva considerable, que comparadas al presente corrobora los planteado por los autores puesto que efectivamente se demuestra que entre la variables trabajadas existe una relación significativa, ello permite afirmar en las investigaciones tratadas su relevancia, puesto que se relaciona.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Primera:** En este trabajo se ha determinado, en razón al objetivo general, que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020, lo que se evidencia en la correlación orden 1 (1,2,3) de 0.739, implicando una alta correlación.
- Segunda:** En este trabajo se ha establecido, en razón al objetivo específico 1, que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020, lo que se evidencia en la correlación orden 1 (1,2,3) de 0.759, implicando una alta correlación.
- Tercera:** En este trabajo se ha descrito, en razón al objetivo específico 2, que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020, lo que se evidencia en la correlación orden 1 (1,2,3) de 0.729, implicando una alta correlación.
- Cuarta:** En este trabajo se ha identificado, en razón al objetivo específico 3, que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020, lo que se evidencia en la correlación orden 1 (1,2,3) de 0.709, implicando una alta correlación.
- Quinta:** En este trabajo se ha demostrado en razón al objetivo específico 4, que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020, lo que se evidencia en la correlación orden 1 (1,2,3) de 0.749, implicando una alta correlación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De los resultados obtenidos sobre el trabajo remoto, estrés percibido y su relación con la salud positiva mental ocupacional de los trabajadores del CTMP, en tiempos de pandemia, 2020, se recomienda:

**Primera:** A los entes rectores y/o entidades públicas, es necesario considerar los elementos claves para implementar el trabajo remoto (definición de actividades, establecer requisitos tecnológicos, definición de canales de atención, establecer criterios de cumplimiento), a fin de minimizar los niveles de estrés y mantener una óptima salud mental positiva ocupacional de los servidores públicos.

**Segunda:** A las instituciones, en las que por su naturaleza de labores se encuentren adoptando el trabajo remoto, es importante medir su éxito, ya que los empleadores buscan justificar el ahorro de costos que el trabajo remoto implique, además de capturar las ganancias de productividad. Asimismo es importante medir el estrés percibido y la salud mental positiva ocupacional para mantener el bienestar de sus trabajadores.

**Tercera:** A las autoridades del CTMP, se pondrá a disposición esta investigación con sus resultados, como aporte para mejorar la gestión de implementación del trabajo remoto, evaluación de niveles de estrés y valoración de la salud mental positiva ocupacional de sus colaboradores, para que puedan identificar las barreras suscitadas de las variables trabajadas, a fin de evaluar la ejecución de planes de mejora, guías y/o políticas organizacionales que respalden las políticas del bienestar laboral.

**Cuarta:** A los trabajadores que en general se encuentren ejecutando trabajo remoto, es necesario un buen manejo de los niveles de estrés, en ese sentido las instituciones en coordinación con su área de Salud ocupacional o Centro de Salud, puedan organizar talleres para desarrollar estos aspectos, de modo tal que esto pueda salvaguardar



la salud mental positiva ocupacional de los empleados.

**Quinta:** A los investigadores, se recomienda aplicar esta investigación a otras entidades, con la finalidad de ampliar la población y muestra, generalizándola a nivel nacional, de tal forma que se pueda contar con estudios comparados

## **VIII. PROPUESTA**

## **I. Generalidades**

**Título:** “Propuesta de un modelo de trabajo remoto como política pública en entidades públicas o privadas, en el marco de emergencia sanitaria en tiempos de pandemia”

**Ubicación geográfica:** Entidades públicas o privadas. A nivel nacional.

### **Beneficiarios:**

**a. Directos:** Servidores públicos y empleados que en general por su naturaleza de labores puedan ejecutar trabajo remoto. Dentro de los grupos más favorecidos con el trabajo remoto se encuentran instituciones del rubro administrativo, comercio, educación, telecomunicaciones y demás sectores que han tenido mayor adaptación en esta modalidad laboral y que ya contaban con cierta experiencia en esta forma de trabajar, a través de la ley del teletrabajo que cuenta con reglamentación desde el 2015, aunque aún cuenta con menor representación empresarial en el país.

**b. Indirectos:** Ciudadanos usuarios de los módulos de atención de entidades públicas o privadas.

## **II. Justificación**

La intervención a realizar tiene origen en la necesidad de generar mayor ventaja en entidades y empleados, ello mediante la abreviación de costos, menores gastos en las áreas físicas de trabajo, así como la reducción de gastos en el transporte y alimentación, teniendo en cuenta la preservación de los derechos y similares condiciones laborales en los trabajadores, con la finalidad de minimizar el riesgo de diseminación del COVID-19 y a su vez incrementar la producción en el trabajo y fomentar el desarrollo de las personas con mayor reconocimiento en sus habilidades y fortalezas; de igual modo, mantener un equilibrio entre la familia y el trabajo de los empleados, promover la inclusión social y contribuir al equilibrio natural del planeta, entre otras bondades que conlleve la ejecución del trabajo remoto, una alternativa sin duda para muchas instituciones y todo esto asociado al uso las TIC, lo cual posibilita ejercer distintas formas de organización y gestión empresarial.

### III. Descripción de la problemática

En primer lugar, el trabajo remoto se ejecuta a raíz del estado de emergencia declarado por el gobierno peruano debido a la rápida transmisión del COVID-19, dando origen al decreto de urgencia No. 026-2020, con ajustes en su ejecución mencionados en el decreto supremo No. 010-2020-TR establecidos por el MINTRA.

Aquellos empleados con la opción de ejecutar trabajo remoto fueron inicialmente personas consideradas como grupos vulnerables, como por ejemplo adultos de la tercera edad, o personas con alguna comorbilidad (obesidad, hipertensión arterial, diabetes, enfermedades del corazón, pulmonares crónicas, pacientes oncológicos, etc.)

Estas normativas, señalan que los empleadores deben tener la prioridad de empleo con estos grupos de riesgo a través de la ejecución de sus labores desde casa o el lugar de aislamiento, utilizando herramientas digitales u otras vías informáticas o que acuerden con el empleador, sujetos a compensar gastos adicionales.

Esta situación de emergencia se hace notoria y pone a prueba las destrezas y habilidades de las organizaciones y trabajadores, en ese sentido surgen grandes retos y nuevas formas de adaptación laboral que trae consigo el trabajo remoto en el uso de las TIC.

Como se aprecia son muchas las causas que motivan la finalidad de esta propuesta, por ello el siguiente diagrama de redes o de correlación, según Vargas & Osma (2013), demuestra quienes elaboraron una propuesta en torno al teletrabajo (cuya definición ya se explicó en el marco teórico de esta investigación) que guarda muchas similitudes con respecto al trabajo remoto, en consecuencia, dicho gráfico servirá de guía para explicar las cuatro razones relevantes de primer nivel que contiene la espina de pescado para el trabajo remoto. El autor explica que la selección de estos 4 factores fueron elegidos porque según su estudio presentaron mayor número de relaciones (Gráfico 1).

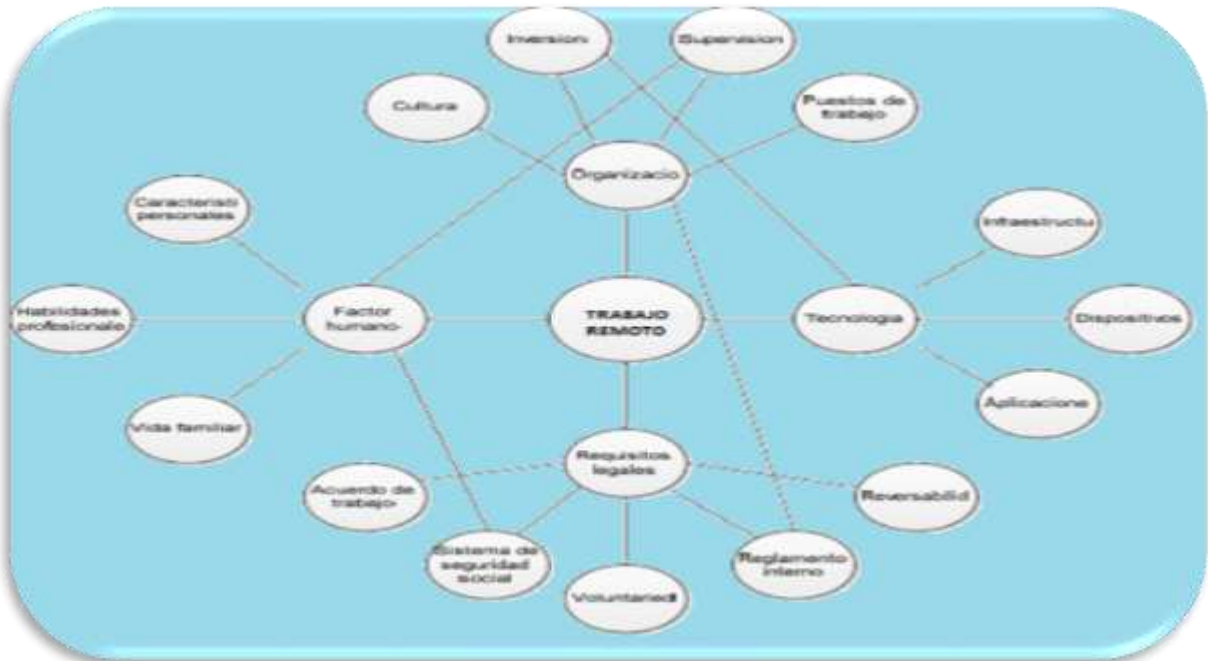


Grafico 1. Diagrama de correlación factores del trabajo remoto. Fuente: Vargas & Osma (p. 24, 2013).

El eje principal de la espina de pescado que los autores citados en líneas anteriores, ejecutan en relación al teletrabajo, trae muchas similitudes en relación a trabajo remoto, debido a que presentan as causas de primer nivel que explican directamente el problema o efecto y que se clasificaron con el fin de tener un estudio general del problema (Grafico 2).

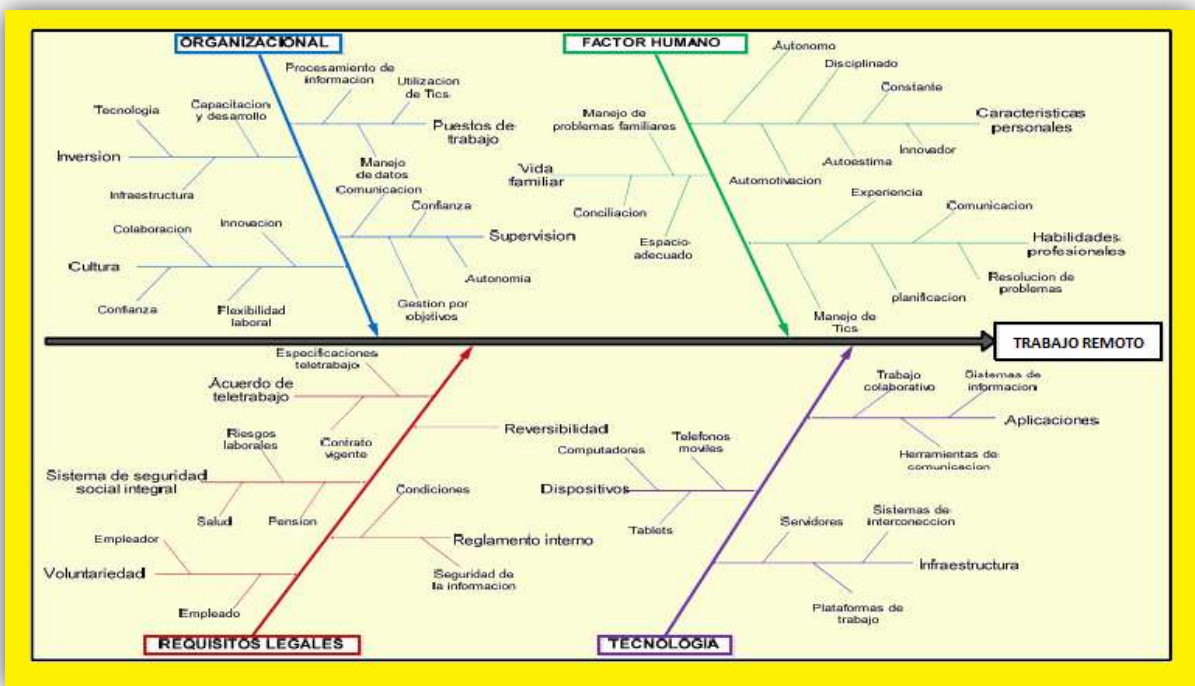


Grafico 2. Diagrama de correlación factores del trabajo remoto. Fuente: Vargas. & Osma (p. 25, 2013).

#### **IV. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos**

Las similitudes que presenta el trabajo remoto con el teletrabajo son muchas. El trabajo remoto implica el desarrollo de toda “una cultura que choca con la cultura presencial que todavía impera en el mundo de las organizaciones y en la mayoría de las empresas, pues para nuestra sociedad del conocimiento es un reto el cambio de perspectiva en donde la valoración del trabajo, la medición del rendimiento y las consideraciones sociales, operan siempre en la presencialidad” (Pérez & Gálvez, 2009, p.18)

##### **a. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos**

La implementación del programa traerá beneficios para las organizaciones y los trabajadores considerando las condiciones laborales y la capacidad de las empresas para encargarse del cambio de estrategias en su diseño organizacional.

##### **b. Impacto de la propuesta en los beneficiarios indirectos**

Evidente mejoría en la calidad de atención de los ciudadanos de la comunidad.

Quiebre progresivo de procesos burocráticos y desarrollo globalizado y tecnológico en el país

#### **V. Objetivos**

##### **a. Objetivo general**

Establecer una propuesta de un modelo de trabajo remoto como política pública en entidades del estado o privadas, en el marco de emergencia sanitaria en tiempos de pandemia.

##### **b. Objetivos específicos**

Reorganizar la cultura organizacional con el fin de aumentar la producción laboral y elevar la calidad de vida de los empleados.

Promover la formación de nuevas modalidades laborales de manera directa en los

trabajadores y de manera indirecta en los ciudadanos de la comunidad.

## VI. Modelo propuesto

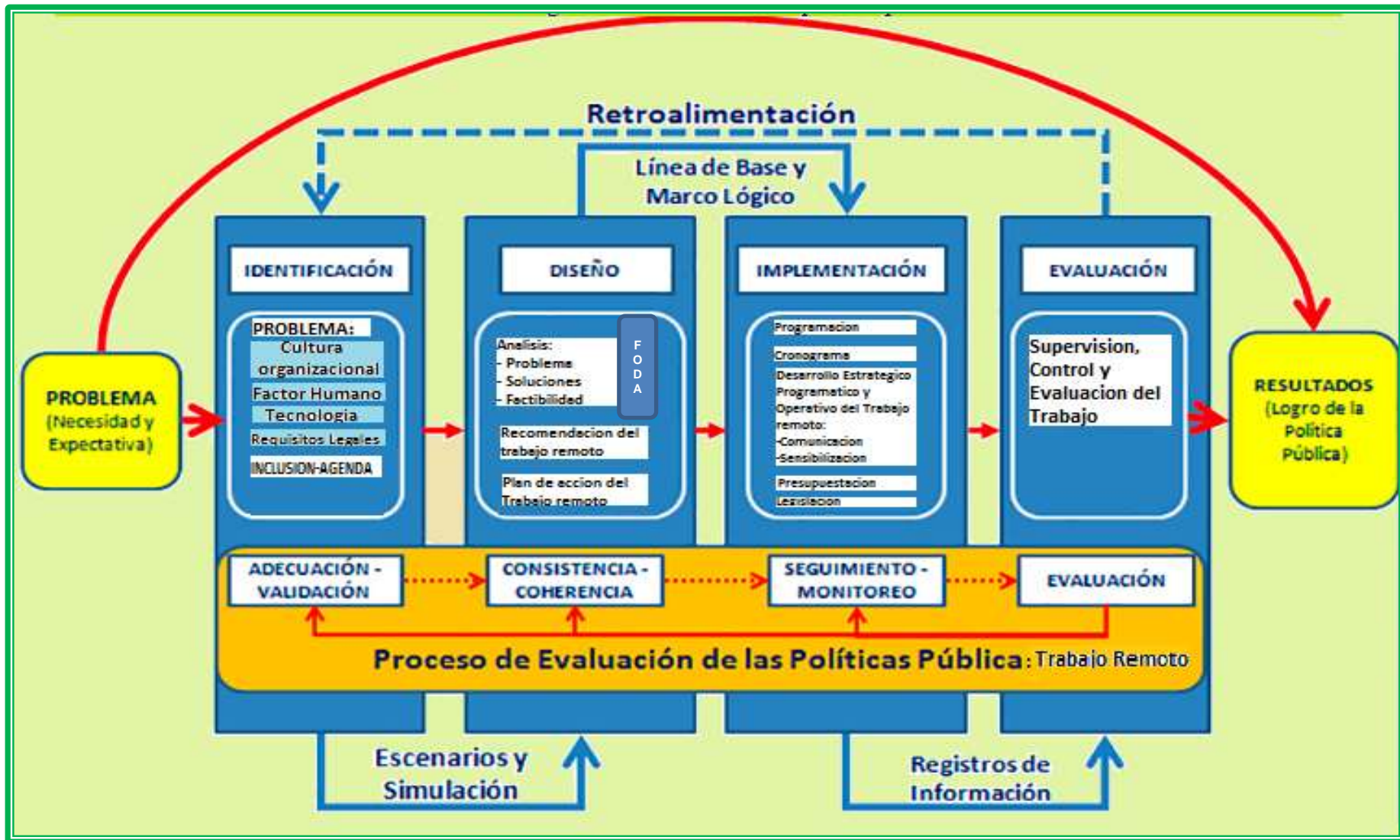
Los enfoques respecto al ciclo de vida de las políticas públicas son diverso, sin embargo los especialistas concuerdan que se pueden diferenciar al menos cuatro momentos: la gestación o diagnóstico, el diseño o formulación, la implementación o ejecución y la evaluación de impacto. Este diseño corresponde a lo expuesto por Corzo (2013). (Grafica 3).

El modelo de gestión de trabajo remoto hace mención a una política interna, cuya implementación no solo consiste en la reubicación física de los trabajadores, sino que requiere además del cumplimiento de una serie de etapas y cambios culturales además de los estrictamente técnicos. En el siguiente diagrama se muestran las principales actividades de cada etapa.



Grafico 3. Diagrama del Ciclo de vida de las Políticas Públicas. Fuente: Franco, 2013. Diseño de Políticas Públicas.

PROPUESTA DE UN MODELO DE TRABAJO REMOTO COMO POLÍTICA PÚBLICA EN ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS, EN EL MARCO DE





## EL TRABAJO REMOTO: PASO A PASO

A continuación se expone una alternativa para organizar y realizar el trabajo remoto.

Cada jefe establecerá que mecanismo utiliza según la connotación del trabajo y las herramientas o sistemas previos que disponga. Para realizar el trabajo remoto se determinarán cuatro pasos distribuidos en dos fases:



Grafico 5. Diagrama de Trabajo Remoto paso a paso.

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020)

## **REFERENCIAS**

- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26) 39-55.[fecha de Consulta 20 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0717-2257. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oaid=708/70822578003>
- Arce. L. & Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141-e3141.
- Arias, J., Villasís, M. & Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Benítez, A., D'Anello, S. & Noel, G. (2013). Validación de la escala de estrés percibido (EEP-13) en una muestra de funcionarios públicos venezolanos. In *ANALES de la Universidad Metropolitana (Vol. 13, No. 1, pp. 117-133)*. Universidad Metropolitana. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulocodigo=4391585>.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson, educación.
- Bisquerra, R., & Alzina, B. (2004). *Metodología de la investigación educativa* (Vol. 1). Lima: La Muralla, S.A.
- Bonilla, L., Plaza, D., De Cerquera, G. & Riaño-Casallas, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Bulcourn, P. y Cardozo, N. (2020). «Telework before and after COVID-19: the Ibero-American experience». *Futures of Work*, 15. <https://futuresofwork.co.uk/2020/07/13/regulating-and-managing-telework-before-and-after-covid-19-the-ibero-american-experience/>
- Burgos, A., Carretero, M., Elkington, A., Pasqual-Marssetin, C. & Lobaccaro, C.(2000). The role of personality, coping style and social support in healthrelated Quality of Life in HIV Infection. *Quality of Life Research*, 9 (4)

- Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35(2), 79-105.
- Campo, A., Bustos, G. y Romero, A. (2009). "Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá-Colombia". *Aquichan*, 9 (3), 271-280. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulocodigo=312516>
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (en prensa). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. CUNIAP, 32.
- Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. CDC-MINSA. (2020, sf). Brote de nuevo coronavirus (COVID-19). [presentación de diapositivas]. Recuperado de <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tols/coronavirus/coronavirus060320.pdf>
- Cozzo, G. & Reich, M. (2016). Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. PSIENCIA. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 8(1). DOI: <http://dx.doi.org/105872/psiencia.v8i1.186>
- Cohen, S., Kamarak, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24, 385-396.
- Corzo, F. (2013). Diseño de Políticas Públicas Segunda Edición: Una guía práctica para transformar ideas en proyectos viables. IEXE editorial.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación Segunda Etapa*. Vol 19/ Nº 33. Valencia, Enero - Junio. p.p 228-247.

- Darko, J. (2020). 41 Astonishing Remote Work Statistics. <https://whattobecome.com/blog/remote-work-statistics/>
- Davis, K. y John, N. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. 7a. ed. (2a. en español). México: McGraw-Hill.
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Delgado de la Matta, A. (2020). EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84.
- Decreto Supremo N° 009-2015-TR [Ministerio del Trabajo]. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. 02 de noviembre de 2020.
- De Carlo, S. (10 de agosto de 2017). How the Remote Landscape Is Changing. Recuperado de <https://www.nomadcity.org/howthe-remote-landscape-is-changing/>
- Drucker, P. (1999). *Automanagement. Management Challenges for the 21<sup>st</sup> Century*. Harper Collins. California.
- Fuentes, R. (1989, abril). Estudios sobre confiabilidad. *Paradigma*, 4(2), 101-126
- Hesselink, E., Penninx, W., Schlösser, A., Wijnhoven, A., Van der Windt, A., Kriegsman, M., & Van Eijk, T.(2004). The role of coping resources and coping style in quality of life of patients with Asthma or COPD. *Quality of Life Research*, 13(2), 509-518
- Hilbrecht, M., Shaw, M., Johnson, C. and Andrey, J. (2008). "I'm Home for the Kids: Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers", *Gender, Work and Organisation*, Vol. 5 No. 15, pp. 455-471. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x

- Jonay, C. (septiembre, 2018). Conferencia sobre trabajo remoto: Nomad City 2018. Economía TIC. Recuperado de <https://economytic.com/conferencia-trabajo-remoto/>
- Gonzales, C. (25 de octubre del 2020). Coronavirus en Perú: ¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto en medio del estado de emergencia?. *Vlex*. Recuperado de <https://international.vlex.com/vid/coronavirus-peru-cuales-diferencias-844549382>.
- González, M. & Landero, R. (2007). "Factor Structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a Sample from Mexico", *The Spanish Journal of Psychology*, 10 (1), 199-206. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/172/17210120.pdf>
- Grant, C., Wallace, L. and Spurgeon, P. (2011). The development of an 'actionable' E-Work life scale with reference to self reported well-being and job effectiveness (unpublished doctoral thesis). Coventry University, Coventry.
- Grant, C., Wallace L. and Spurgeon, P.(2013). "An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance" *Employee Relations*, Vol. 5 No.35, pp. 527-546. doi:10.1108/ER-08-2012-0059
- Grant, C., Wallace L., Spurgeon, P., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*. Recuperado de: <https://pure.coventry.ac.uk/ws/portalfiles/portal/21366788/Binder1.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill Educación*, México DF, 233-240.
- Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L., & World Health Organization. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo

moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Recuperado de [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spf)

Hurtado, B. (2017). Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña. (Tesis doctoral). Recuperado de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR\\_TESIS.pdfsequence=6&isAllowey](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdfsequence=6&isAllowey)

Jex, M. (1998). Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice, Sage Publications Ltd: London.

Kimberly, A. and Eddleston, M. (2017). "Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness", *Group and Organizational Management*, Vol. 42 No. 3, pp. 346-387. doi: [doi.org/10.1177/1059601115619548](https://doi.org/10.1177/1059601115619548)

Kocalevent, D., Levenstein, S., Fliege, H., Schmid, G., Hinz, A., Brähler, E., & Klapp, F. (2007). Contribution to the construct validity of the Perceived Stress Questionnaire from a population-based survey. *Journal of psychosomatic research*, 63(1), 71-81.

Lazarus, S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer Publishing Company.

Lazarus, R. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: Descleé de Brouwer.

Levenstein, S., Prantera, C., Varvo, V., Scribano, L., Berto, E., Luzzi, C. & Andreoli, A. (1993). Development of the Perceived Stress Questionnaire: a new tool for psychosomatic research. *Journal of Psychosomaticresearch*, 37 (1), 19-32.

Leyva, H., Pérez, M. & Pérez, M. (2018). Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con estudiantes de la Licenciatura en Turismo. RIDE. *Revista Iberoamericana para*

*la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 84-111. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n17/2007-7467-ride-9-17-84.pdf>

Lluch, M. (1999). Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. Tesis de doctorado en Evaluación en Ciencias del Comportamiento: Metodología y Aplicaciones, Universidad de Barcelona.

Lockward, D. y Ailín, M. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, XXXVI (3) 464-502.[fecha de Consulta 20 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0378-7680. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=870/87022526005>

Macías, Amarís. & Madariaga, C. & Valle, M. & Zambrano, Javier.(2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1),123-145.[fecha de Consulta 20 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0123-417X.Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21328600007>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. Recuperado de [https://cdn.www.uploads/file/571631/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.uploads/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)

Monar, R. & Quijano, P. (2015). Oficinas virtuales y el teletrabajo como modalidad laboral para optimizar recursos en gestiones Administrativas en áreas de comercialización (Tesis de maestría). Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9171/1/UPS-GT000814.pdf>

Mohalik, S., Westerlund, M. Rajala, R. y Timonen, H. (2019). Increasing the adoption of teleworking in the public sector [conferencia]. ISPIIM Conference Proceedings, Manchester. <https://search.proquest.com/openview/7b90fd7b719359d910b5ff9c1a9e6141/1?pqorigsite=gscholar&cbl=1796422>

Monje, A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa*. Guía didáctica. Escuela Sur Colombiana, Facultad de Ciencias Sociales y



Humanas. Programa de comunicación y periodismo, Neiva. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.

Montero-Marin, J., Piva Demarzo, M., Pereira, P., Olea, M. & García-Campayo, J. (2014). Reassessment of the psychometric characteristics and factor structure of the „Perceived Stress Questionnaire“ (PSQ): Analysis in a sample of dental students. *PLoS ONE*, 9(1). doi: 10.1371/journal.pone.0087071

Munislaw. (27 de agosto del 2020). El trabajo remoto en tiempo de COVID-19. *Estudio Muñiz*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>.

Nery, M. & Carbajal, R. (2018). Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital Julio César Demarini Caro, Chanchamayo 2017. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://209.45.76.9/handle/123456789/2867>

Oros de Sapia, L., & Neifert, I. (2006). Construcción y Validación de una Escala para evaluar Indicadores Físicos y Psicoemocionales de Estrés. *Revista Evaluar*, 6(1).

Peñaloza, A. y Osorio, M. (2005). *Elaboración de instrumentos de investigación*. Caracas: Departamento de investigación del CUAM.

Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>.

Perú, Presidencia de la Republica:

(2020). Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*.

(2020). Decreto Supremo No. 008-2020-SA, *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.*

(2020). Decreto de Urgencia No. 026-2020, *Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional.*

Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Resolución Ministerial No. 072-2020-TR. Guía para la aplicación del trabajo remoto.* Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads /document/file/571630/Resolucion ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571630/Resolucion_ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1.pdf).

Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*. 9, 86-93.

Rojas, K. (2019). Relación del estrés con el desempeño laboral del personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-Agro Rural sede Central Lima-2017. (Tesis de maestría). Recuperado de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11593/Rojas\\_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11593/Rojas_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubio, R. (14 de julio de 2019). El teletrabajo despegó en España mientras arrasa en Europa. *La Voz de Galicia*. Artículo en línea. Recuperado de [https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2019/07/14/teletrabajoemerge-espana-arrasa-europa/0003\\_201907G14P24993.htm](https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2019/07/14/teletrabajoemerge-espana-arrasa-europa/0003_201907G14P24993.htm)

Rutter, M. (1983). Stress, Coping, and Development: Some Issues and Some Questions. En N. Garmezy y M. Rutter (eds.). *Stress, Coping, and Development in Children*. New York: McGraw-Hill.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación*

*científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.

Schall, A. (2019). The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organizations*. Doubleday/Currency. New York.

Straub, O. (2012). *Health Psychology. A biopsychosocial Approach*. New York: Worth Publishers.

Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 1(3). Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)

Tapasco, O. & Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149–160. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>

Tengland, A. (2001). *Mental health: A philosophical analysis* (Vol. 9). Springer Science & Business Media.

Torres, F. (2017). *Salud mental y desempeño docente en la Institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19675>

Traductor de DeepL - DeepL Translate. (2020). Retrieved November 9, 2020, from DeepL.com website: <https://www.deepl.com/translator>

Trilla, A. (marzo, 2020). Un mundo, una salud: la epidemia por el nuevo

coronavirus COVID-19. *Medicina Clínica* 154(5), 175-177. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revistamedicina-clinica-2-avance-resumen-unmundo-una-saludepidemia-S002577532030141X>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica* (2°ed.). Lima: San Marcos.

Valijas de herramientas TIC. (2016). Formularios de Google – Guía de uso. Recuperado de <http://valijas.ceibal.edu.uy/storage/app/media/Guias20de20uso/Google20formularios.pdf>

Van der Meulen, N. (2017) Does remote working really work? *RSM Discovery/29 Management Knowledge*, 1st Quarter 2017, available at: <https://repub.eur.nl/pub/98617>

Vara, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net) 451 pp.

Vargas, V. & Osma, I. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (12), 17-31.

Vázquez-Colunga, C. (2017). Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento multidimensional para medir la salud mental positiva ocupacional. Tesis doctoral no publicada. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, C. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e sociedade*, 6 (2), 584-595.

Vázquez, J. (2019). Análisis factorial de la escala SMPO-40 diseñada para medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos. *COMITÉ EDITORIAL*, 2(4), 40. Recuperado de <https://d1wqtxts1xzle>

7.cloudfront.net/60785734/PIENSO\_Numero\_4\_Ano\_220191003-80500  
i85xtu.pdf.

Vernier, A. (1993). *Cómo superar el estrés*. Barcelona, España, Edicomunicación, S.A.

Visitación, M. (2017). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8727>

Vitaliano, P., Maiuro, D., Russo, J. and Becker, J. (1987). Raw versus relative scores in the assessment of coping strategies. *Journal of Behavioral Medicine*, (10), 1–18.

Vries, H. & Tummers, L. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593.

Wallace, J., Marc Jr., Andrew, D. & Szilagyi, Jr. (1982). *Managing Behavior in organizations*. Glenview, Illinois: Scott, Foreman and Company

Webster, S. (2010). A correlational study of telework frequency, information communication technology, and job satisfaction of home-based teleworkers.

WorkLife HUB Guide. (2020). Prolonged, mass teleworking during a pandemic.<http://worklifehub.com/assets/files/Guide-to-teleworking-during-the-coronavirus-pandemic.pdf>

Zorrilla, A. (2017). Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	<p>Según el MINTRA (2020), en su Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, lo define como la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en su lugar de aislamiento domiciliario (...). Se realiza a través de medios o equipo informáticos, de comunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (p.2).</p>	<p>El trabajo remoto se evaluara en las dimensiones interferencia en la vida laboral, eficacia /productividad, confianza organizacional, flexibilidad.</p> <p>Esta variable se evaluará mediante un cuestionario llamado Escala E-Work Life (EWL) que constará de 17 ítems</p>	<p>D1: Interferencia en la vida laboral</p> <p>D2:Eficacia/Productividad</p> <p>D3: Confianza organizacional</p> <p>D4:Flexibilidad</p>	<p>Integración del trabajo-vida Rol Gestión/conflicto Límites de Gestión</p> <p>Eficacia del trabajo electrónico Habilidades y competencias, incluida la autogestión Uso de tecnología adecuada</p> <p>Nivel de autonomía y responsabilidad</p> <p>Nivel de flexibilidad con el trabajo</p>	Escala Nominal

Estrés percibido	<p>Campo et al. (2009), lo definen como “una respuesta adaptativa física y psicológica ante las demandas y amenazas del entorno. Las características de la respuesta guardan una relación importante con aspectos individuales, sociales y culturales que dan un aspecto particular a la experiencia percibida de cada persona” (p.273). De acuerdo con Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983) lo que es importante resaltar es que “la respuesta no se basa en la naturaleza intrínseca de un estímulo, sino que inciden las condiciones de la persona y el contexto que la rodea” (citado en Benitez, D’Anello y Noel 2013, p.119).</p>	<p>El estrés percibido se evaluara en las dimensiones afrontamiento y percepción del estrés.</p> <p>Esta variable se evaluara mediante un cuestionario llamado Escala de Estrés Percibido (EEP-14) que constará de 14 ítems.</p>	<p>D1: Afrontamiento</p> <p>D2: Percepción</p>	<p>Afrontamiento de los estresores</p> <p>Percepción del estrés</p>	Escala Nominal
Salud Mental Positiva Ocupacional	<p>La salud mental positiva ocupacional se considera como “una construcción dinámica que difiere de la enfermedad mental, pero no antagonicamente, considerándolas como entidades coexistentes” (Vázquez-Colunga y cols., 2017, p.49).</p>	<p>La salud mental positiva ocupacional se evaluara en las dimensiones espiritual, cognitiva, comportamental, socioafectiva.</p> <p>Esta variable se evaluara mediante un cuestionario llamado Escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40) que constará de 40 ítems</p>	<p>D1: Espiritual</p> <p>D2: Comportamental</p> <p>D3: Cognitiva</p> <p>D4: Socioafectiva</p>	<p>Sentido de trascendencia alcanzado</p> <p>Comportamientos o intenciones salutogenicas</p> <p>Creencias, pensamientos y juicios de valor</p> <p>Emociones positivas</p>	Escala Nominal



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

---

### Instrucciones

Estimado Colaborador:

Los siguientes cuestionarios acerca de los ítems indicados, han sido elaborados con fines de investigación científica, en ellos se pretende recoger de manera anónima información muy importante, por lo que le agradeceré se sirva dar respuesta a cada uno de los ítems, con sinceridad y de manera personal, marcando con una (X) la respuesta que crea conveniente en las siguientes escalas Lickert, recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas, todas son valederas, le agradeceré mucho marcar todos y cada uno de los ítems a fin de evitar valores perdidos.

A continuación recogeremos algunos datos para caracterizar a la muestra:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios en el sector público: \_\_\_\_\_ años

Condición laboral: Nombrado ( ), Encargado ( ), Otro \_\_\_\_\_

Grado alcanzado: Licenciado ( ), Magister ( ), Doctor ( ) Otro \_\_\_\_\_

¡Muchas gracias por su tiempo!



### **INSTRUMENTO: ESCALA E-WORK-LIFE (EWL)/ TRABAJO REMOTO/ e-TRABAJO/TRABAJO ELECTRONICO/TRABAJO EN LINEA/ TRABAJO AGIL**

A continuación usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de las dimensiones de trabajo remoto. Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Por favor recuerde marcar su respuesta en el casillero que estime conveniente y contestar todos los ítems. Para responder tenga en cuenta su propia realidad y experiencia. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

**¡Muchas gracias por su valiosa participación!**

ÍTEMS		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto	1	2	3	4	5
2	Mi trabajo electrónico remoto toma tiempo que me gustaría pasar con mi familia / amigos o en otras actividades no laborales.	1	2	3	4	5
3	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales laborales.	1	2	3	4	5
4	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.	1	2	3	4	5
5	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.	1	2	3	4	5
6	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.	1	2	3	4	5
7	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.	1	2	3	4	5
8	Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.	1	2	3	4	5
9	Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva.	1	2	3	4	5
10	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados.	1	2	3	4	5

11	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/ jefe.	1	2	3	4	5
12	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar	1	2	3	4	5
13	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.	1	2	3	4	5
14	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que todo el trabajo se complete.	1	2	3	4	5
15	Siento que las demandas de trabajo son mucho mayores cuando estoy trabajo en línea de forma remota.	1	2	3	4	5
16	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa	1	2	3	4	5
17	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.	1	2	3	4	5

Grant, C., Wallace, L., Spurgeon, P., Tramontano, C. & Charalampous, M (2011).



### INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (EEP-14)

A continuación usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de las dimensiones de estrés percibido. Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

Por favor recuerde marcar su respuesta en el casillero que estime conveniente y

contestar todos los ítems. Para responder tenga en cuenta su propia realidad y experiencia. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

**¡Muchas gracias por su valiosa participación!**

<b>ÍTEMES</b> <b>Durante el último mes:</b>		<b>unca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>A menudo</b>	<b>Muy a menudo</b>
<b>1</b>	¿Con qué frecuencia has estado afectado/a por algo que ha ocurrido inesperadamente?	1	2	3	4	5
<b>2</b>	¿Con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes de tu vida?	1	2	3	4	5
<b>3</b>	¿Con qué frecuencia te has sentido nervioso/a o estresado/a (lleno de tensión)?	1	2	3	4	5
<b>4</b>	¿Con qué frecuencia has manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	1	2	3	4	5
<b>5</b>	¿Con qué frecuencia has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	1	2	3	4	5
<b>6</b>	¿Con qué frecuencia has estado seguro/a sobre tu capacidad de manejar tus problemas personales?	1	2	3	4	5
<b>7</b>	¿Con qué frecuencia has sentido que las cosas te van bien?	1	2	3	4	5
<b>8</b>	¿Con qué frecuencia has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer?	1	2	3	4	5
<b>9</b>	¿Con qué frecuencia has podido controlar las dificultades de tu vida?	1	2	3	4	5
<b>10</b>	¿Con qué frecuencia has sentido que tienes el control de todo?	1	2	3	4	5
<b>11</b>	¿Con qué frecuencia has estado enfadado/a porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control?	1	2	3	4	5
<b>12</b>	¿Con qué frecuencia has pensado sobre las cosas que no has terminado (pendientes de hacer)?	1	2	3	4	5
<b>13</b>	¿Con qué frecuencia has podido controlar la forma de pasar el tiempo (organizar)?	1	2	3	4	5

14	¿Con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?	1	2	3	4	5

Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983)



**INSTRUMENTO: ESCALA SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL (SMPO-40)**

A continuación usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de las dimensiones de salud mental positiva ocupacional. Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Por favor recuerde marcar su respuesta en el casillero que estime conveniente y contestar todos los ítems. Para responder tenga en cuenta su propia realidad y experiencia. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

**¡Muchas gracias por su valiosa participación!**

ÍTEMS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.					
2	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.					
3	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.					
4	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.					
5	Busco diferentes soluciones a los problemas que se					

	presentan en el trabajo.					
6	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.					
7	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.					
8	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.					
9	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.					
10	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.					
11	Hacer bien mi trabajo me satisface.					
12	Confío en mis capacidades como trabajador.					
13	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.					
14	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.					
15	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.					
16	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.					
17	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.					
18	El trabajo que realizo está relacionado con lo que considero importante en mi vida.					
19	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.					
20	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal					
21	Me gusta pensar nuevas formas de hacer mi trabajo.					
22	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.					
23	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.					
24	Me considero una persona sociable en mi trabajo.					
25	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.					
26	Me considero un trabajador competente.					
27	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.					
28	Me apasiona realizar mi trabajo.					

<b>29</b>	En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mi mismo.					
<b>30</b>	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.					
<b>31</b>	Cumplo con mis labores por elección propia.					
<b>32</b>	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.					
<b>33</b>	En mi trabajo, disfruto siendo más generoso con los demás.					
<b>34</b>	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.					
<b>35</b>	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.					
<b>36</b>	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.					
<b>37</b>	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.					
<b>38</b>	Pienso que soy un trabajador digno de confianza.					
<b>39</b>	El trabajo es algo que se debe disfrutar.					
<b>40</b>	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.					

Vásquez (2017)

### Anexo 3: Certificado de validación de instrumento

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: INTERFERENCIA EN LA VIDA LABORAL</b>								
1	Mi trabajo electrónico toma tiempo, que me gustaría pasar con mi familia / amigos o en otras actividades no laborales.	✓		✓		✓		
2	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales de trabajo	✓		✓		✓		
3	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.	✓		✓		✓		
4	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.	✓		✓		✓		
5	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar.	✓		✓		✓		
6	Siento que las demandas laborales son mucho mayores cuando estoy trabajando en línea de forma remota.	✓		✓		✓		
7	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.	✓						
<b>DIMENSION 2: EFICACIA/PRODUCTIVIDAD</b>								
8	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.	✓		✓		✓		
9	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados	✓		✓		✓		
10	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/jefe.	✓		✓		✓		
11	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota/desde casa.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: CONFIANZA ORGANIZACIONAL</b>								
12	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto.	✓		✓		✓		
13	Mi organización confía en mí, para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.	✓		✓		✓		
14	Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva	✓		✓		✓		



DIMENSION 4: FLEXIBILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.	✓		✓		✓		
16	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.	✓		✓		✓		
17	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

15 de septiembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o r

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS PERCIBIDO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AFRONTAMIENTO</b>								
1	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	✓		✓		✓		
2	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	✓		✓		✓		
3	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has estado seguro/a sobre tu capacidad de manejar tus problemas personales?	✓		✓		✓		
4	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas te van bien?	✓		✓		✓		
5	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has podido controlar las dificultades de tu vida?	✓		✓		✓		
6	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que tienes el control de todo?	✓		✓		✓		
7	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has podido controlar la forma de pasar el tiempo (organizar)?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: PERCEPCION DEL ESTRES</b>								
8	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	✓		✓		✓		
9	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	✓		✓		✓		
10	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido nervioso o estresado?	✓		✓		✓		
11	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer?	✓		✓		✓		
12	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has estado enfadado/a porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control?	✓		✓		✓		
13	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has pensado sobre las cosas que no has terminado (pendientes de hacer)?	✓		✓		✓		
14	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** ES suficiente

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

15 de septiembre. del 2020.

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Maritza Guzmán Meza. DNI: \*06035574

**Especialidad del evaluador:** Metodólogo



Firma

\* **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\* **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o c

\* **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: ESPIRITUAL</b>								
1	El trabajo que realizo está relacionado con lo que considero importante en mi vida.	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.	✓		✓		✓		
3	Me apasiona realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.	✓		✓		✓		
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.	✓		✓		✓		
9	Me gusta pensar nuevas formas de hacer mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.	✓		✓		✓		
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMENTAL</b>								
13	En mi trabajo puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.	✓		✓		✓		
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores	✓		✓		✓		
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral	✓		✓		✓		
17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas	✓		✓		✓		

18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Nunca deajo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Cumplo con mis labores por elección propia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	En mi trabajo, disfruto siendo más generoso con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 3: COGNITIVA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Confío en mis capacidades como trabajador	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Me considero un trabajador competente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Hacer bien mi trabajo me satisface	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Pienso que soy un trabajador digno de confianza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Cuando algo sale mal en el trabajo, continuo esforzándome	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 4: SOCIO AFECTIVA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	En mi trabajo, disfruto siendo más generoso con los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quien puede ayudarme.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

15 de septiembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o c

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es i

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

#### Anexo 4: Rango de referencia del valor de Alfa de Cronbach

##### Considerando la siguiente escala

Por debajo de .60 es inaceptable  
De .60 a .65 es indeseable.  
Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.  
De .70 a .80 es respetable.  
De .80 a .90 es buena  
De .90 a 1.00 Muy buena

Fuente: De Vellis, (2006), La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas, p.8

#### Anexo 5: Rango de referencia del coeficiente de correlación de Spearman

##### El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, p.212

### Anexo 6: Base de datos de confiabilidad

TRABAJO REMOTO PILOTO																		
	Interferencia en la vida laboral							Eficacia/Productividad				Confianza organizacional			Flexibilidad			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
2	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
3	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
4	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
5	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
6	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
7	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
8	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
9	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
10	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
11	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
12	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
13	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68



14	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
15	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
16	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
17	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
18	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
19	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
20	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
21	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	35
22	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
23	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
24	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
25	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
26	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
27	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
28	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
29	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
30	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68

ESTRÉS PERCIBIDO PILOTO															
	Afrontamiento (Factor 1)							Percepcion (Factor 2)							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
3	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
4	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
5	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
6	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
7	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
8	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
9	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
10	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
11	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
12	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
13	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
14	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57

15	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
16	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
17	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
18	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
19	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
20	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
21	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30
22	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
24	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
25	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
26	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
27	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
28	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
29	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
30	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57

## SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL PILOTO

	Espiritual												Comportamental								Cognitiva										Socioafectiva										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	169
2	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	4	147
3	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	86
4	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	93	
5	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	93		
6	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	5	3	5	4	5	5	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	110		
7	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167
8	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	142
9	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	146	
10	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167
11	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167
12	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167
13	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167
14	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167

15	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	167			
16	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	110	
17	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	110	
18	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	110	
19	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	169
20	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	169
21	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	59		
22	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	96	
23	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	96	
24	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	142
25	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	146
26	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	167
27	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	167
28	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	167
29	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	167
30	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	167

### Anexo 7: Base de datos de la muestra

TRABAJO REMOTO																		
	Interferencia en la vida laboral							Eficacia/Productividad				Confianza organizacional			Flexibilidad			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
2	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
3	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
4	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
5	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
6	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
7	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
8	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
9	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
10	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
11	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
12	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
13	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68

14	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
15	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
16	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
17	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
18	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
19	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
20	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
21	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	35
22	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
23	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
24	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
25	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
26	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
27	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
28	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
29	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
30	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68

31	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
32	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
33	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
34	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
35	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
36	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
37	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	35
38	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
39	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
40	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
41	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
42	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
43	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
44	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
45	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
46	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
47	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68



48	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
49	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
50	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
51	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
52	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
53	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	35
54	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	68
55	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	35
56	5	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	49
57	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
58	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
59	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43
60	1	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	2	43

ESTRÉS PERCIBIDO															
	Afrontamiento (Factor 1)							Percepcion (Factor 2)							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
3	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
4	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
5	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
6	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
7	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
8	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
9	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
10	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
11	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
12	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
13	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
14	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57

15	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
16	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
17	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
18	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
19	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
20	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
21	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30
22	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
24	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
25	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
26	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
27	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
28	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
29	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
30	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57

31	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
32	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
33	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
34	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
35	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
36	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
37	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30
38	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
39	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
40	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
41	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
42	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
43	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
44	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
45	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
46	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57

47	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	57
48	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
49	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
50	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
51	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
52	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
53	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30
54	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	50
55	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30
56	4	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	51
57	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
58	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
59	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50
60	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	50

## SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL

	Espiritual												Comportamental								Cognitiva										Socioafectiva								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		39	40
1	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	172
2	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	4	148
3	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	85
4	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	91
5	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	91	
6	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	5	3	5	4	5	5	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	106	
7	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
8	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	5	1	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	145
9	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	150	
10	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
11	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
12	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
13	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
14	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
15	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
16	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	108	



36	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	172		
37	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	55
38	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	94	
39	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	94		
40	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	5	1	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	145
41	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	150
42	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
43	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
44	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
45	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
46	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
47	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	170
48	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	108	
49	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	108	
50	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	108	
51	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	172
52	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	172
53	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	55	
54	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	172



55	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	55				
56	1	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	169			
57	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	148						
58	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	94
59	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	94	
60	2	3	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	94		

## Anexo 8: Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

Universidad César Vallejo

Investigadora: Fatima Stefanie Veliz Huanca.

Tesis: Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020

---

Se está realizando una investigación con el propósito de determinar la relación entre las variables: Trabajo remoto con el estrés percibido con la salud mental ocupacional en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, abarcando todo el territorio a nivel nacional, motivo por el cual le invito a participar de esta encuesta absolviendo algunas preguntas que permitirán recoger información acerca del tema.

Vuestra participación en la presente investigación es totalmente voluntaria, además tiene la potestad de cambiar de idea y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes, si desea alguna aclaración estoy para atenderlo (a) cordialmente.

Los cuestionarios utilizados son 3, las primeras 17 preguntas recogen información sobre el trabajo remoto, las 14 siguientes sobre estrés percibido, las 40 preguntas finales sobre la salud mental ocupacional, las cuales deberá responder en un máximo de 40 minutos

Este cuestionario es totalmente confidencial y solo tendrá acceso a ella la investigadora, por lo que le ruego responder con total sinceridad a fin de que los datos sean valederos.

Consentimiento

He leído la información proporcionada, por lo que consiento voluntariamente a participar de esta investigación.

SI..... NO.....

Correo electrónico del participante .....

## Anexo 9: Acuso de recibo de envío de artículo

 <b>UNAT</b> UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN DE TERCER AÑO DANIEL HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Revista de investigación científica y tecnológica <b>Llamkasun</b> ISSN 2194-1215 <i>Trochilidae</i>	LEY DE CREACIÓN N° 23716
---	--	-----------------------------

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año de la universalización de la Salud"

### CONSTANCIA DE RECEPCIÓN DE ARTÍCULO ORIGINAL

El COMITÉ EDITORIAL de la Revista Científica y Tecnológica LLAMKASUN, hace constar la RECEPCIÓN del siguiente artículo para su evaluación:

NOMBRE DEL ARTÍCULO	AUTORES
TRABAJO REMOTO, ESTRÉS PERCIBIDO Y SALUD MENTAL, EN TIEMPOS DE PANDEMIA, 2020	1. Fátima Stefanie Veliz Huanca

Se expide la siguiente constancia a solicitud del interesado y para los fines que estime conveniente.

Lima, 26 de diciembre de 2020

Atentamente

  
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont  
Director del Instituto de Investigación UNAT

**COMITÉ EDITORIAL**

**Note:** LA EMISIÓN DE LA PRESENTE CONSTANCIA NO IMPLICA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO.

<b>LOCAL ACADÉMICO:</b> Vía Placido (500 m al Jr. Alfonso Ugarte) Daniel Hernández Tayaocajá	<b>OFICINA ADMINISTRATIVA:</b> Jr. Bolognesi N° 416-418 Pampar-Tayaocajá	<b>OFICINA DE ADMISIÓN:</b> Jr. Lima N° 125-aaqúna con el Jr. Bolognesi (Plaza Principal Pampar-Tayaocajá)
--	---	--

[www.unat.edu.pe](http://www.unat.edu.pe)

 Encuentros en VFO

## Anexo 10: Matriz de consistencia

**TÍTULO: TRABAJO REMOTO, ESTRÉS PERCIBIDO Y SALUD MENTAL, EN TRABAJADORES DEL COLEGIO TECNÓLOGO MÉDICO DEL PERÚ, EN TIEMPOS DE PADEMIA, 2020.**  
**AUTOR: . FATIMA STEFANIE VELIZ HUANCA.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> (1) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020?  (2) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> (1) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020  (2) Describir la relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> (1) Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020  (2) Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p>	<p><b>Variable 1: TRABAJO REMOTO</b> Según el MINTRA (2020), en su Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, lo define como la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en su lugar de aislamiento domiciliario (...). Se realiza a través de medios o equipo informáticos, de comunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (p.2).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			D1: Interferencia en la vida laboral	-Integración del trabajo-vida  -Rol Gestión/ conflicto Límites de Gestión.	2,3,4,5,12,15,17	Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo =3 De desacuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5	Eficiente (65-85)  Regular (41-64)  Deficiente (17-40)
D2:Eficacia/Productividad	- Eficacia del trabajo electrónico - Habilidades y competencias, incluida la autogestión - Uso de tecnología adecuada	6,10,11,16					

<p>pandemia, 2020?</p> <p>(3) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020?</p> <p>(4) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020?</p>	<p>pandemia, 2020</p> <p>(3) Identificar la relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p> <p>(4) Demostrar la relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p>	<p>(3) Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p> <p>(4) Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020</p>	<p>D3: Confianza organizacional</p>	<p>- Nivel de autonomía y responsabilidad</p>	<p>1,8,9</p>		
			<p>D4:Flexibilidad</p>	<p>-Aprendizaje a partir de los errores. -Ejecución de las acciones para mejorar la seguridad. -Evaluación</p>	<p>7,13,14</p>		
<b>METODOLOGIA</b>			<p><b>Variable 2: ESTRÉS PERCIBIDO</b> Campo, Bustos, y Romero (2009), lo definen como “una respuesta adaptativa física y psicológica ante las demandas y amenazas del entorno. Las características de la respuesta guardan una relación importante con aspectos individuales, sociales y culturales que dan un aspecto particular a la experiencia percibida de cada persona” (p.273). De acuerdo con Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983) lo que es importante resaltar es que “la respuesta no se basa en la naturaleza intrínseca de un estímulo, sino que inciden las condiciones de la persona y el contexto que la rodea” (citado en Benitez, D’Anello y Noel 2013, p.119).</p>				
<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional múltiple</p>	<p><b>Muestra:</b> La muestra asciende a 60 trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú. Se realizó un muestreo probabilístico, aleatorio simple.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Instrumento para trabajo remoto:</b> Escala E-Work-Life (EWL)</li> <li>• <b>Instrumento para estrés percibido:</b> Escala del Estrés percibido (EPP-14)</li> <li>• <b>Instrumento para salud mental:</b> Escala SMPO-40</li> </ul>	<p>D1: Afrontamiento</p>	<p>-Afrontamiento de los estresores</p>	<p>4,5,6,7,9,10,13</p>	<p>Nunca =1 Casi nunca =2 De vez en cuando =3 A menudo =4 Muy a menudo =5</p>	<p>Alto (54-70) Medio (34-53) Bajo (14-33)</p>
			<p>D2: Percepción del estrés</p>	<p>-Percepción del estrés</p>	<p>1,2,3,8,11,12,14</p>		

**Variable 3: SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL**

La salud mental positiva ocupacional se considera como “una construcción dinámica que difiere de la enfermedad mental, pero no antagónicamente, considerándolas como entidades coexistentes”. (Vázquez-Colunga y cols., 2017, p.42)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
D1: Espiritual	- Sentido de trascendencia alcanzado	18,22,28,9,13,23,8,20,21,3,37,10	Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 De desacuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5	Buena (148-200)  Regular (94-147)  Deteriorada (40-93)
D2: Comportamental	- Comportamientos o intenciones salutogénicas	4,16,19,7,1,5,6,2		
D3: Cognitiva	- Creencias, pensamientos y juicios de valor	12,26,11,14,38,15,25,39,31,29		
D4: Socio afectiva	- Emociones positivas	33,34,24,30,32,17,36,40,35,27		



## Declaratoria de Originalidad del Autor


Yo, **VELIZ HUANCA, FATIMA STEFANIE**, egresada de la Escuela de Posgrado / Programa académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

**“Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Lima-San Juan de Lurigancho, 14 de marzo de 2021

Apellidos y Nombres de la autora: VELIZ HUANCA FATIMA STEFANIE	
DNI: 44764581	Firma 
ORCID: 0000-0002-9136-1789	