



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del Trabajo Remoto y el Sobrepeso de Trabajadores de
Empresas de Miraflores, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Salvador Rosadio Emma Judith (ORCID: 0000-0002-1826-9011)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Riesgo en Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Con cariño para mis hijos Fernando
Luis, Yesenia, María que me dan
fuerza de seguir adelante con amor

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir la culminación de mis estudios, a la Dra. Yris Díaz Mujica por su asesoramiento a la UCV.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	34
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3 Instrumentos	
Anexo 3.1 Ficha técnica	

Anexo 3.2 Prueba piloto para confiabilidad de instrumento

Anexo 4. Fórmula para cálculo de muestra

Anexo 5: Base de datos en general

Anexo 6: Prints de spss

Anexo 7. Permiso de la institución

Anexo 8. Consentimiento informado

Índice de Tablas

Tabla 1. Medición de índice de masa corporal	14
Tabla 2. Tabla de frecuencia según el trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras	16
Tabla 3. Tablas de frecuencia según Sobrepeso	17
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov Smirnov para la variable el trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras	18
Tabla 5. Correlación rho de Spearman entre el trabajo remoto y el sobrepeso	19
Tabla 6. Correlación rho de Spearman entre temporalidad del trabajo y el sobrepeso	19
Tabla 7. Correlación rho de Spearman entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y el sobrepeso	20
Tabla 8. Correlación rho de Spearman entre cambios en la alimentación y el sobrepeso	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfico de barras para GTR	16
Figura 2: Gráfico de barras para Sobrepeso	17

Resumen

El objetivo del trabajo fue determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el sobrepeso de trabajadores de empresas financieras en tiempos de COVID-19. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, que contó con una muestra de 69 trabajadores profesionales de empresas financieras de Miraflores. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos un cuestionario estandarizado para Gestión del Trabajo remoto basada en la Ley N°300036 (Congreso del Perú,2020) y para el sobrepeso el índice de masa corporal (Guía técnica para la valoración antropométrica para adultos del Ministerio de Salud,Minsa,2012) de alta confiabilidad según prueba piloto de alfa de Cronbach.

Los resultados indicaron que el 43.5% consideran que el trabajo remoto es regular, y el 56.5% se encuentra con sobrepeso, 4.3% presentan obesidad. Los resultados de la prueba de hipótesis con Rho de Spearman muestran una correlación de ,829 y una significancia de ,000 lo cual permitió concluir que existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el sobrepeso en los trabajadores de empresas de Miraflores, en tiempos de pandemia de COVID-19;

Palabras clave: Trabajo Remoto, Plataformas virtuales, Sobrepeso, Ley N°300036
Conectividad virtual

Abstract

The objective of the work was to determine the relationship between the management of remote work and the overweight of workers of financial companies in times of COVID-19. The work was of a quantitative approach, of a basic type, correlational descriptive level, of non-experimental design, which had a sample of 69 professional workers from financial companies in Miraflores. The technique used was the survey and the instruments a standardized questionnaire for Remote Work Management based on Law No. 300036 (Congreso del Peru, 2020) and for overweight the body mass index (Technical Guide for the anthropometric assessment for adults of the Ministry of Salud, Minsa, 2012) of high reliability according to Cronbach's alpha pilot test.

The results indicated that 43.5% consider remote work to be regular, and 56.5% are overweight, 4.3% are obese. The results of the hypothesis test with Spearman's Rho show a correlation of .829 and a significance of .000 which allowed to conclude that there is a relationship between the management of remote work and overweight in workers of companies in Miraflores, in times of COVID-19 pandemic;

Keywords: Remote Work, Virtual platforms, Overweight, Law N°300036

Virtual Connectivity

I. Introducción

A partir de la declaración de Pandemia a nivel mundial, la vida de las personas, de los trabajadores ha cambiado, ante ello surge el trabajo remoto, mediante el decreto de urgencia N° 026-2020, dando a conocer que los empleados tanto del sector público como del sector privado tienen autorización para implementar el trabajo remoto (TR) (El Peruano, 2020). Una nueva era de teletrabajo, el mundo tal como lo conocíamos se detuvo abruptamente a principios del 2020, los gobiernos basados en criterios científicos, tuvieron que aplicar medidas drásticas como la cuarentenas para salvar vidas.

Antes de la pandemia sólo una pequeña fracción trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE) por ejemplo Dinamarca realizaba trabajo remoto en un 30%, países Bajos y Suecia, diez por ciento, en República Checa, Grecia, Italia, Polonia también los porcentajes eran bajos. Según estudios hasta un veinte por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos, trabajan regularmente u ocasionalmente desde su casa, siendo Japón con un 16%, en América Latina es un poco menos, Argentina con 1,6% (OIT.2019).

Dada la crisis económica en los EE. UU, desde la caída de la industria petrolera, una manera de dar solución a las empresas consistía en llevar el trabajo a casa de esta forma ya no asistirían a la empresa; a ello se le domino teletrabajo, obteniéndose ventajas tanto para la empresa como para el trabajador que le permite flexibilidad en el horario y el adaptarse a las nuevas tecnologías de comunicación Tics.

En vista de la situación que estamos pasando por la pandemia del Covid -19 y sus variantes (Organización Mundial de la Salud, 2020) el gobierno decretó el estado emergencia sanitaria donde los trabajadores pasaron a realizar trabajo remoto, desde su casa durante la pandemia, para reducir la transmisión del virus en la comunidad, sobre todo las personas con obesidad y con comorbilidad. (MINSA.2020), la gestión de este trabajo resulta importante para la salud de las personas y el movimiento económico.

Por otro lado, la obesidad considerada como un mayor riesgo de mortalidad en el mundo se constituye factor de riesgo elevado para las personas que contraen

Covid -19 así como el reto sanitario (Braguinky, 2007); así como las evidencias de aquellos factores biológicos, social se vean incrementados a un riesgo mayor de infección debido a la pandemia en el Perú que paso a un extremo mayor en la actualidad.

El cambio originado por la situación de la pandemia se relaciona de manera similar en la subjetividad de las personas puesto que influye el trabajo presencial al uso de las Tecnologías informáticas de comunicación y de horarios establecidos a horarios que sea accesible. El hecho de permanecer más tiempo en el hogar genera una sensación de poder estar cerca de los alimentos, que en ocasiones genera más deseos de comer, en algunos casos la ansiedad frente a la situación provoca comer a destiempo, ha devenido en el aumento de peso de parte de los trabajadores que laboran desde casa.

Se plantea la pregunta de investigación ¿Existirá relación entre la gestión del trabajo remoto y sobrepeso en los trabajadores de empresas financieras de Miraflores en 2021?; como preguntas específicas: ¿Existirá relación entre la dimensión temporalidad del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores en 2021?; ¿ Existirá relación entre la dimensión uso de plataformas virtuales y otros medios del trabajo remoto en el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financiera de Miraflores en 2021?, y ¿Existirá relación entre la dimensión cambios de la alimentación y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores en 2021?

El presente trabajo es pertinente por darse en la actualidad, donde las TICs son una fortaleza para el trabajo remoto ante la emergencia sanitaria, que determino a ejercer una actividad laboral desde el lugar donde uno se encuentre realizando cuarentena. En el aspecto teórico son nuevas las definiciones que fundamentan el trabajo a distancia, debido a que este se incorpora como parte de las políticas de protección a la salud de los trabajadores. Por otro lado, aporta nuevo conocimiento, debido a que existen pocos trabajos que hayan relacionado el sobrepeso con el TR.

De manera práctica se justifica en la medida que refleja una preocupación de salud integral, del consumo se alimentos y el aumento del índice de masa

corporal, el desarrollo de actividades laborales bajo la modalidad de trabajo remoto ocasionando aumento de peso como factor de riesgo para la obesidad; ante ello los resultados del trabajo deben orientar a nuevas prácticas alimentarias o al uso de normativas de autocuidado para los colaboradores que desempeñen el TR.

La relevancia metodológica se dio por la aplicación de un diseño no experimental, correlacional, exploratorio, para conocer la relación entre las variables, así como el uso de instrumento validado para el presente trabajo, que servirán como referencia para futuros trabajos.

Siendo el objetivo general; Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021. Objetivos específicos: (a) Conocer la relación entre la dimensión temporalidad de trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras en Miraflores en 2021; (b) Determinar la relación entre la dimensión uso de plataformas virtuales y otros medios del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras en Miraflores, 2021; y (c) Conocer la relación entre la dimensión cambios en la alimentación y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores en, 2021.

Como Hipótesis general; Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de empresas financieras de Miraflores, 2021. Hipótesis Específica; (a) Existe relación entre la temporalidad del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021; (b) Existe relación entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021; y (c) Existe relación entre los cambios de alimentación y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

II MARCO TEÓRICO

De acuerdo los antecedentes relacionados a esta investigación tenemos lo siguiente: El trabajo remoto como una nueva modalidad de trabajo aparece en los años de los 70 cuando por el alza del petróleo se incrementó el alza de pasajes en los medios de transporte (Bayón y Zerbi, 2020), realizando trabajo remoto para dar una solución a las actividades laborales mediante el uso de plataformas digitales , en el Perú se dan a conocer las normas a seguir en las actividades laborales: mediante el diario el Peruano según Decreto de Urgencia N° 044-2020 (El Peruano, D.S. N° 044-2020, PCM), estableciendo, modificando la prestación de los servicios a los empleados estableciéndose medidas temporales para prevenir la propagación del COVID.19, la habilitación a los empleados en el sector Público y privado para que implementen el trabajo remoto modificando el lugar de prestación de sus servicios, asignándoles sus funciones ,mediante servicios informáticos o telecomunicaciones.

Silva y Carrasco (2018), en su investigación enfatizan en la implementación del trabajo remoto mixto en las instituciones financieras peruanas, el estudio fue realizado a las instituciones financieras Bancos de crédito y BBVA, donde aplicaron el instrumento de la entrevista semiestructuradas para luego concluir que para un adecuado servicio se tuvo que conciliar con las personas de su entorno.

Gonzales et al. (2017) en su investigación buscaron determinar las oportunidades en la conformación del TR en organizaciones económicas de Lima, desde una mirada de identificación de entorno, la flexibilización del trabajo y la relevancia de la tecnología, bajo una mirada cualitativa concluyeron que es productivo para las empresas este tipo de trabajo, debido a que ofrece un balance entre la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Cano, (2017) esta investigación tuvo como propósito identificar oportunidades laborales bajo la modalidad de trabajo remoto en las empresas públicas y privadas de Lima a través del instrumento aplicado la entrevista semiestructurada, donde concluye que para implementar el trabajo remoto es necesario de una inducción en el uso de las Tics; acceso a internet y uso de dispositivo móvil.

Entre los trabajos internacionales cabe mencionar a Bartik et al., (2020), mediante el uso de encuestas a pequeñas industrias americanas el segundo trimestre del año, busca conocer la actividad de las plantas, detallando que existe una falta de actividad en aproximadamente 45% hecho que motivo despidos. Un siguiente estudio del mismo autor analiza, de qué manera se lleva a cabo el trabajo remoto, lo cual mostraba que aproximadamente el 70% de las empresas ya habían implementado el TR al menos dos días a la semana, con algunas particularidades como por ejemplo la disminución del sueldo, pero que la protección de los trabajadores se consideraba como prioridad (Bartik et al., 2020-a)

Por otro lado en el continente asiático (Messenger, et al., 2017), se ha promovido el trabajo remoto cuyo instrumento de habilidades es el sistema informático, telecomunicaciones y el uso de dispositivos móviles de modo que cumplan con su trabajo desde el lugar que se encuentren, en pleno arreglo con los empleadores. Muchas empresas en Argentina muestran resultados favorables, en cuanto al desarrollo del trabajo, cerca del sesenta por ciento de estas industrias han registrado TR antes de que culmine el 2020 (Bargados, 2020), teniendo en cuenta que las microempresas son las que mayores pérdidas han reportado.

En Colombia Fiesco y Moyano (2018) relaciona el sistema de TR con la necesidad de autocuidado de salud, debido a que la falta de información, de comunicación sobre los efectos de la inactividad, del consumo inadecuado de alimentos genera agravios en la salud de los trabajadores, sobre todo en el sobrepeso y obesidad. Importante porque luego se traducen en enfermedades como la hipertensión o diabetes, las mismas que se constituyen como factores de alto riesgo en caso de contagio por el virus SARS-COV 2

En relación a estudios sobre sobrepeso Oliveira et al (2018) bajo un enfoque descriptivo longitudinal encontró una tendencia al aumento de peso en pobladores de Espiritu Santo-Brasil de manera lenta y progresiva relacionada al sedentarismo. Pamplona (2021) tomando los datos de salud de la secretaria de salud local, describió la repercusión de la obesidad, diabetes e hipertensión (HTA) en las muertes por Covid, teniendo en cuenta que el sobrepeso es predictor de diabetes e HTA entre otras enfermedades, los resultados mostraron que existe un 29% de impacto de la obesidad en las defunciones por Covid.

Sobre el tema la Organización Internacional del Trabajo (2019) publicó que una de las transformaciones del trabajo remoto es la era de la digitalización y contribución entre el trabajo y la vida familiar, así como la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación. En EE UU, entre el 2017/2018, un 25% de los ocupados experimenta ocasionalmente desde casa desempeñando una labor artesanal. (Bell y Blancheflower, 2020). Estudios posteriores al contexto del COVID-19 indicaron al trabajo remoto como alternativa a evitar la expansión del virus en empresas e instituciones, en referencia al contexto de la crisis sanitaria la mayoría de los países se vieron obligado a tomar decisiones legales, un factor a tomar en cuenta es a falta de evidencia para poder medir el nivel de teletrabajo en América latina, porque su implementación gasta antes de la pandemia no era muy considerada, pese a que estudios previos indicaban su pertinencia en la era digital (Sánchez, 2020).

Desde el punto de vista el trabajo remoto ha permitido la continuidad y productividad en la empresa siendo de manera no presencial concluyeron que de 32% a 37%, se realizaba haciendo uso de las tecnologías digitales Dingel y Neimar (2020). De acuerdo a la estructura productiva, países con un gran sector agropecuario, requiere trabajo presencial, por otro lado, solo un 17% de los trabajadores pueden realizar trabajo remoto siempre y cuando cuenten con la infraestructura requerida. África Subsahariana con un 6%, Europa del Norte, Oeste y Sur con un 30% siendo un 23% para América Latina y el Caribe (ILO, 2020).

Por lo tanto, la consultora Telecom Advisory Service (2020), Así en Chile un 20,6% actividades es de manera presencial y 23 % con actividades laborales de manera remota: por lo que se concluye que más de la mitad de los trabajadores serían vulnerables. Donde el distanciamiento en el sector informal es mínimo (Weller, 2020). En Uruguay la mayoría de trabajadores informales tiene dificultad para realizar actividades laborales desde su casa siendo (87% versus 77% siendo el caso de los trabajadores privados 27%, 22% de los trabajadores realizan labores que tienen contacto físico con otras personas. Otro aspecto para el trabajo remoto es el nivel de estructura tecnológica, acceso, competencias digitales, son las brechas en el acceso a la implementación de tecnologías digitales como factor limitante (Ramírez et al., 2020), de igual modo Albriú (2020) evaluó que para

Argentina existiría factibilidad tecnológica del trabajo remoto de 27% -29%, bajando a un 18% que los trabajadores no cuenten con la infraestructura digital. Donde concluyeron que las experiencias del COVID-19, incentivan a un mayor aprovechamiento del trabajo remoto, luego del impacto directo del virus en la economía y los mercados laborales de los países, el distanciamiento físico como medida preventivas las actividades laborales, familiares y organización de tiempo, permitirían a las empresas y trabajadores nuevas alternativas de trabajo presencial al mismo tiempo continuar el trabajo remoto; según encuesta realizada en EEUU concluyendo un alto interés por el trabajo remoto en el futuro

A este impacto desigual se atribuye las diferencias en relación a la posibilidad de acceder al trabajo remoto como vinculo de mantener la producción y el empleo. (Adams et al, 2020). Encuentran que la posibilidad de perder el empleo aumenta con la porción de las tareas que no pueden realizarse a través del teletrabajo, mientras que (Yansenov, 2020) para los EEUU la posibilidad de trabajar desde casa es significativamente menor para aquellos trabajadores de bajos ingresos, bajo nivel educativo, miembros de minorías étnicas y migrantes. Encontrándose en Argentina una correlación positiva entre el ingreso per cápita del hogar y la opción de aprovechar el trabajo remoto. Siendo menores posibilidades de trabajo remoto para las mujeres, en comparación a los hombres, demostraron un resultado similar para Estados Unidos y Reino Unido, donde las opciones de trabajo remoto son similares para hombres y mujeres en Alemania.

En contraste, Yansenov (2020) encuentra que para los Estados Unidos las opciones de trabajo remoto son mejores para las mujeres que los hombres. La presencia de enfermedades crónicas preexistentes: tienen mayor probabilidad de desarrollar, procesos inflamatorios comparándose con el comportamiento de la pandemia con otros países diferentes a China, país donde se reportaron los primeros casos, reconociéndose, la obesidad como factor de riesgo independientemente durante la pandemia del COVID-19.

Vilhemson, J. (2019) la tecnología ha evolucionado generando nuevas condiciones de vida por el trabajo remoto por la significativa utilización de las nuevas tecnologías y del uso de diferentes herramientas de trabajo remoto; alcanzado mejores expectativas para los gerentes y administradores de

implementar el trabajo remoto en puestos de confianza, poder y control, el mundo está cambiando generando nuevas oportunidades; en empresas públicas y privadas. El trabajo remoto ha evolucionado desde diferentes etapas que sean ido adecuando paulatinamente a las exigencias del mercado empresarial.

En el marco de este estudio, se consideraron una serie de teorías, sobre la variable trabajo remoto, el marco normativo nace de la OIT, que define como “trabajo a distancia realizado con ayuda de medios comunicacionales y/o ordenador” (Bayon y Zerbir, 2020, p.187). De igual modo la Real Academia Española solo indica como el “trabajo a distancia”, es decir el TR es aquel que una persona con vínculo laboral con alguna empresa u organización desempeña desde el hogar, como parte del modelo productivo de cada país.

Vilaseca (2004) indicaba como una actividad autoprogramable que se caracteriza por atención del trabajo, flexible, donde el colaborador se auto-organiza, teoría que propugnan las teorías post industriales. Por otro lado, la autoridad del servicio civil (SERVIR, 2020) definió al TR como “prestar servicios con sujeción a empleador pudiendo ser con el desempeño de servidores desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario utilizando cualquier medio de plataformas digitales y otros medios que posibilite realizar sus actividades laborales” (p.7) atendiendo las orientaciones de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT 2020).

Esta nueva modalidad de trabajo muda los aspectos estrictos de las empresas más centradas en la inversión de tiempo a las formas de trabajo para orientarse en el logro de los resultados (Bailyn, 2006), logrando que muchas veces los trabajadores trabajen más tiempo de que usualmente tomarían de manera presencial. Ello motiva la preocupación por gestionar de manera adecuada el trabajo realizado en casa, en base a los tiempos que ocupa, el manejo de los medios y capacidad de digitalización de los colaboradores.

El trabajo remoto en el Perú está normalizado por la Ley 300036 (Congreso del Perú, 2020), donde el trabajador, en la empresa continúa su vínculo laboral, mediante el uso de plataformas digitales y otros medios de comunicación Tics, toda vez que mantienen el control y supervisión de las actividades laborales. En las disposiciones decretadas por el gobierno peruano, por la pandemia del COVID-19.

Señalando que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio. (Presidencia de la República, 2020).

En la actualidad el trabajo remoto se ha visto influenciado por el uso de las tecnologías Informáticas de comunicación social (Tics) originando un auge para las empresas financieras donde les permite alcanzar los objetivos con sus clientes a fin de mantener sus actividades laborales más cerca a sus clientes con carga horaria flexible Valencia (2018). La era digital ha incentivado a ejercer sus actividades bajo ciertas características principales del trabajo remoto a trabajo por objetivo con carga de horarios flexibles (Maisanche, 2020), así los trabajadores disponen de su tiempo.

El enfoque del trabajo remoto está dado por el modernismo en el contexto de la sociedad industrial en la mejora de sociedad contemporánea en cuanto a la flexibilidad del tiempo y espacio, redes de información como características que modifican las formas de vivir en la nueva era digital (Medina et al.,2019), ante la situación actual donde la exposición a otras personas podría generar que la enfermedad se propague y, entendiendo que la labor de las empresas, tampoco puede parar, porque se corre el riesgo de afectar el sistema económico.

Un tema recurrente en la vida cotidiana es como el internet cambio la vida, en un contexto en el que guardaban los enunciados sobre cultura digital (Van Dijck, 2016), investigadora Holandesa analizaba las tendencias de las tecnologías reproductivas y las memorias en la era digital y perspectivas de las tecnologías de las culturas en la que propone principales plataformas en la cultura de la conectividad (Facebook, Twitter, YouTube y Wikipedia), de manera que analiza los modos de operación; denominándolos medios conectivos debido a que se encuentran escondidos a nuevos desarrollos de innovadoras tecnologías.

Para realizar el trabajo remoto se necesitan algunos elementos que garanticen su desarrollo, por ejemplo, la estructura económica, el acceso a línea de internet con capacidad de agilizar los procesos (banda ancha), la disponibilidad de una computadora de uso personal son algunos de los factores que inciden en el TR (Hatayama et al.,2020). Es necesario tomar en cuenta a la digitalización, que

consiste en usar los servicios de la nube, a partir de la computadora (Legner et al., 2017) donde la generación de aplicaciones que apoyan el trabajo virtual, se constituye en grandes aliados del TR, pues disponen de mayor espacio para uso por parte de los trabajadores, el cual les permite compartir de manera simultánea con colegas o jefes.

La realización del trabajo desde el hogar lleva a los empleados a articular nuevos modos de control, extracción de sobre trabajo y de plusvalía social, debido al cumplimiento de los objetivos y metas (De Souza, 2021), esta ansiedad por realizar un buen trabajo, conlleva a algunas situaciones de tensión y estrés que genera hambre.

La obesidad considerada como un problema de salud pública (OMS, 2018), es un sobrepeso que se puede calcular partiendo de conocer el peso y la talla de la persona, esto nos dará un índice de masa corporal cuyos parámetros establecen la obesidad y la no obesidad. Esta se puede definir como el exceso de grasa en el cuerpo producto de algún trastorno de tipo metabólico (Ceballos et al., 2019). Pero que también es provocado por la falta de ejercicios, el sedentarismo, unido a mala alimentación (Peña y Bacallao, 2014), donde predominen los carbohidratos, hecho motivado porque durante la pandemia aumento el consumo de carbohidratos por ser alimentos que duran más.

El exceso de peso en la salud de las personas, como elemento de bienestar repercute en el gasto económico, tomando en cuenta que se invierte entre el 2% y 9% del presupuesto destinado a temas médicos (Ártica, 2018), relacionado además con la salud psicológica, la autoestima que se ve afectada.

Este sobrepeso ocasionado por diversos factores, entre ellos enfermedad metabólica, que puede ser originada por situaciones genéticas, fisiológicas, metabólicas y sociales (National Audit Office, 2001) que desencadenan otras dolencias. De igual manera es necesario reconocer que esta condición de sobre peso se da por malos hábitos alimenticios y la falta de actividad o conductas sedentarias, que se normalizaron en la época de pandemia, por la restricción de salidas de casa e inmovilización social. Atendiendo a teorías que indican, que el cerebro es el que regula esta tendencia sobre el consumo de carbohidratos

(Jiménez, 2000), debido a que diversos estudios neurológicos, endocrinológicos y psicológicos buscan la solución a este problema de salud.

La pandemia ha modificado muchos hábitos alimentarios, ocasionando el aumento de peso por consumo de alimentos altos en grasa solicitado al servicio delivery, compuesto en gran parte con ofertas de productos altos en calorías, que requieren ser regulados de manera que se logre el cuidado en la forma de vida de los ciudadanos (Hurtado, Tenorio, 2020), mejorando la salud pública.

Poca actividad física, disminuido en un 45% en relación al año anterior, de igual modo el crecimiento de niveles de sobrepeso fue mayor en las personas que pasan gran cantidad de tiempo frente a un ordenador (Szwarcwald et al., 2021)

La forma de identificar el sobre peso, se da aplicando la fórmula de índice de masa corporal, estipulada en la *Guía Técnica para la valoración antropométrica para adultos* del ministerio de salud (Minsa, 2012); esta se calcula dividiendo la elevación al cuadrado de la talla por el peso del sujeto a medirse. Los rangos establecidos indican que valores menores a veinticuatro se considera normal, si sobrepasa ese nivel hasta treinta, hablamos de sobrepeso, rangos mayores a 30 se considera la existencia de obesidad. El ministerio de salud consiente de el aumento del sobrepeso en las personas debe orientar la política de salud hacia la prevención, tal como expresa Braguinsky (2007) los costos son menores para los programas de prevención que el manejo de la obesidad.

El sobrepeso en las personas, así como en los trabajadores se constituye un problema de salud pública, que pueden ser predictivos para desarrollar diversas patologías, Rubio y Bretón (2021) sugieren que se ponga mayor atención al tema, debido a que compone factor de riesgo en complicaciones derivadas de la enfermedad por Covid-19 al desregular el sistema inmunológico, teniendo peores pronósticos que los normopeso.

La nueva forma de trabajo, que se ha tenido que realizar, obligados por la situación pandémica, mantiene a muchos trabajadores en sus hogares, lo cual a devenido en modificar conductas alimenticias, poniendo en riesgo la salud de las personas. La instauración del TR como medio de desarrollo económico para las empresas y organizaciones debe mejorarse de manera, las empresas normen las

pausas activas, el consumo de alimentos que no aporten calorías, lo cual deviene en mejorar la salud de las personas.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Los resultados a los objetivos propuestos se dieron en forma de datos numéricos derivados del análisis estadístico efectuado, como parte del enfoque cuantitativo planteado (Hernández et al., 2014), fue necesario conocer los niveles (según los establecidos) de las variables investigadas para describirlas.

La pesquisa fue básica, que tiene por propósito ampliar conocimientos sobre la literatura que ya se tiene, es de alcance descriptivo al establecer propiedades y características de los objetos de análisis atendiendo las teorías previas (Hernández et al., 2014.).

El nivel del estudio es exploratorio, porque instituye una introducción a una situación que es reciente, anteriormente el mundo no había vivido una situación de Pandemia tan prolongada que obligo a modificar estilos de vida y en este caso de trabajo, que motiva a relacionar con el problema del sobrepeso, prueba de ello es que la autora no ha encontrado trabajos previos que relacionen ambas variables de estudio.

La investigación realizada se diseñó en modo, no experimental realizando su estudio sin desarrollar alguna modificación o efecto, de igual manera al tomarse los datos en una sola vez es transversal descriptivo, los datos se obtienen en un solo momento, el periodo de esta investigación comprende el periodo 2021 (Hernández, et-al. 2014).

En la investigación no experimental se examinan las situaciones tal como se dan, sin influir entre ellas como sucede en la investigación experimental así mismo en el diseño transversal o transaccional, los datos se recolectan en una sola oportunidad y en un tiempo dado

3.2 Variables y Operacionalización

Variable: Gestión del trabajo remoto

Definición Conceptual: Nile (1988). Define la gestión del trabajo remoto como: “Es una variación de la forma de trabajar, siendo esta desde casa haciendo uso de la comunicación remota, utilizando tecnología virtual para impedir el desplazamiento, previamente se establecen objetivos de producción con los tele trabajadores para ejercer su actividad laboral” (p.322).

Definición Operacional: Se realizó su análisis mediante la aplicación virtual de un sondeo que comprende trece preguntas a los empleados de la empresa financiera de Miraflores, para esta variable se ha considerado tres dimensiones temporalidad del trabajo, uso de plataformas virtuales y otros medios, cambios en la alimentación, indicadores; temporalidad de trabajo; uso de plataformas virtuales y otros medios; y, cambios en la alimentación. Medidos a través de una escala politómicas. (Ver anexo 2)

Variable 2. Sobrepeso

Definición conceptual: La organización mundial de la salud, (2020) afirma que es el IMC mayor a 25 y menor a 29, que predispone la aparición de enfermedades.

Definición Operacional: Esta variable será realizada mediante la aplicación de un cuestionario que comprende preguntas sobre peso y talla; para determinar su índice de masa corporal.

Tabla 1

Medición de índice de masa corporal

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
				N=18.5-24.9
		Peso		S.p.=25-29.9
Sobrepeso	Índice de Masa Corporal	Talla	Numérica	Ob.I=30-34.9
			Nominal	Ob.II=35-39.9
				Ob.III=40

Fuente: MINSA (2012).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Compuesta por todas las unidades de interés que cumplen una serie de criterios anticipados. La población, es un acumulo de elementos que tiene particularidades análogas, cuyas deducciones obtenidas en la exploración serán de las opiniones de ellos Arias (2006). En este estudio la unidad de análisis está constituida por los trabajadores de 3 empresas financiera de Miraflores, 2021 en un número de 83 empleados.

Criterios de Inclusión; trabajadores de las empresas financieras del distrito de Miraflores, que acepten voluntariamente participar en la investigación; como criterios de exclusión; colaboradores que se encuentren de vacaciones o con licencia, trabajadores que se encuentren realizando trabajo presencial

Muestra

Viene a ser aquella parte extraída del grupo poblacional mediante un procedimiento, este conjunto de elementos contiene particularidades. Para la investigación la muestra del presente trabajo de investigación fue obtenida por cálculo de formula muestra, conto con 69 trabajadores que realizan sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto en tres empresas financieras de Miraflores, 2021.

Muestreo

El presente trabajo de investigación se realizará mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia

3.4 Técnica e Instrumentos de Investigación

Para reunir los datos que emanan de las variables estudiadas: trabajo remoto y sobrepeso para su aplicación se consideró como técnica la encuesta, “en toda investigación como las relacionales o transaccionales se pueden aprovechar las encuestas de opinión consideradas para recolectar los datos, (Hernández et-al. 2014, p. 159) y el cuestionario como instrumento compuesto por interrogaciones que se elaboraron tomando en consideración a las dimensiones afines a las variables en coherencia con la problemática planteada, los fines y supuestos del informe de tesis. (Ficha técnicas de instrumentos en anexo 2.1)

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez del instrumento: El instrumento fue validado por los 3 jueces: la Dra. Yris Juana Díaz Mujica, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; el Mg. César Francisco Quispe Asto del INEN; y la Mg. Carmen Díaz M.

En relación a la Confiabilidad de los Instrumentos: Hernández, et al. (2014) preciso que es la característica del instrumento de tener consistencia en la aplicación reiterada de la misma. Se utilizó el Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron de un $\alpha = 0.937$, (alta confiabilidad).

3.5 Procedimiento

Para poder realizar la recolección de la información de los trabajadores de las empresas financieras en Miraflores, se tuvo que realizar tres solicitudes a los Gerentes generales de cada entidad financiera, para que nos autorice aplicar el instrumento, para la recolección de la información, luego de la aceptación, se procedió a compartir la encuesta mediante el uso del formulario google forms, siendo repartido por los coordinadores de cada empresa hacia los trabajadores.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método utilizado fue el análisis estadístico descriptivo de la base de datos de la información recolectada de gestión del trabajo remoto y de sobrepeso, se elaboraron tablas de distribución de frecuencia. La inferencia estadística para prueba de hipótesis por la cual se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para observar el comportamiento de las variables, lo cual determinó que los datos no tenían una distribución normal por ello se usó la prueba de Rho de Spearman. De igual manera se estableció el nivel de confianza: para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05, para aceptación de H0.

3.7 Aspectos Éticos

Esta investigación consideró como principios éticos el respeto por los participantes, garantizándoles la confidencialidad de las respuestas obtenidas, de igual el respeto al darles la libertad de participar o no de la muestra, considerando los principios de beneficencia de Osorio (2000). Se han seguido los principios de respeto a los derechos de autoría de las fuentes analizadas y usadas. De igual manera, la

redacción del trabajo se ajusta a las normas establecidas en la guía de ejecución de trabajo de investigación de la escuela de Posgrado de la universidad.

IV Resultados

Tabla 2.

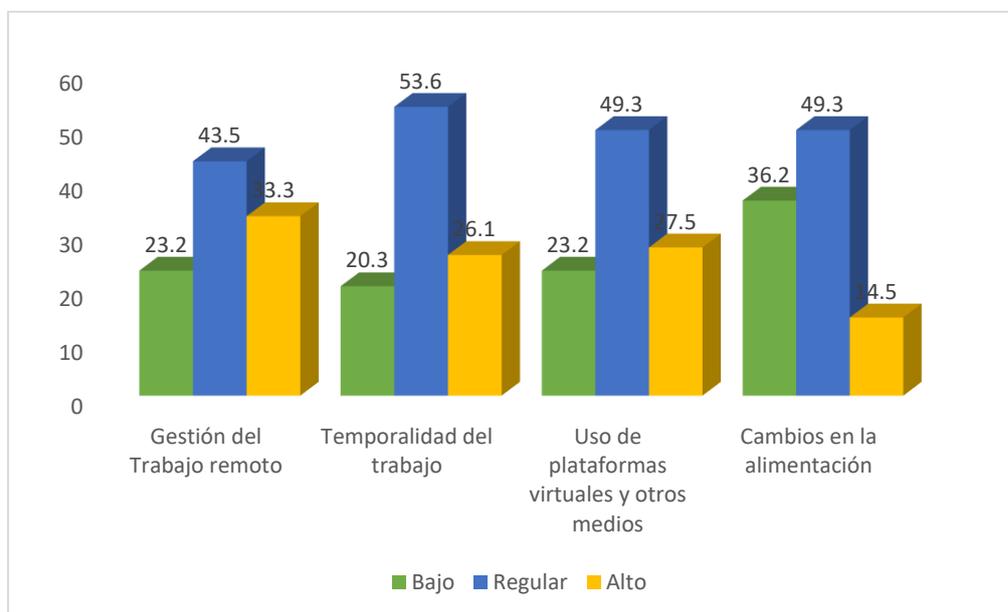
Tablas de frecuencia según el trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras

	Gestión del Trabajo remoto		Temporalidad del trabajo		uso de plataformas virtuales y otros medios		Cambios en la alimentación	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	16	23,2	14	20,3	16	23,2	25	36,2
Regular	30	43,5	37	53,6	34	49,3	34	49,3
Alto	23	33,3	18	26,1	19	27,5	10	14,5
Total	69	100,0	69	100,0	69	100,0	69	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Figura 1

Gráfico de barras para GTR



De la encuesta aplicada a trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, se obtuvo que el 43.5% consideran que el nivel de TR es regular, el 33.3 % consideran que es alto, y el 23.2 % consideran que es bajo. En cuanto a la

temporalidad el 53.6% consideran que es regular, el 26.1% indico es alto y el 20.3% que es bajo. Respecto al nivel del uso de plataformas virtuales y otros medios el 49.3% consideran que es regular, el 27.5% es alto y el 23.2% es bajo. Por último, el 49.3% consideran que el nivel de cambios en la alimentación es regular, el 36.2% es bajo y el 14.5% consideran que es alto.

Tabla 3

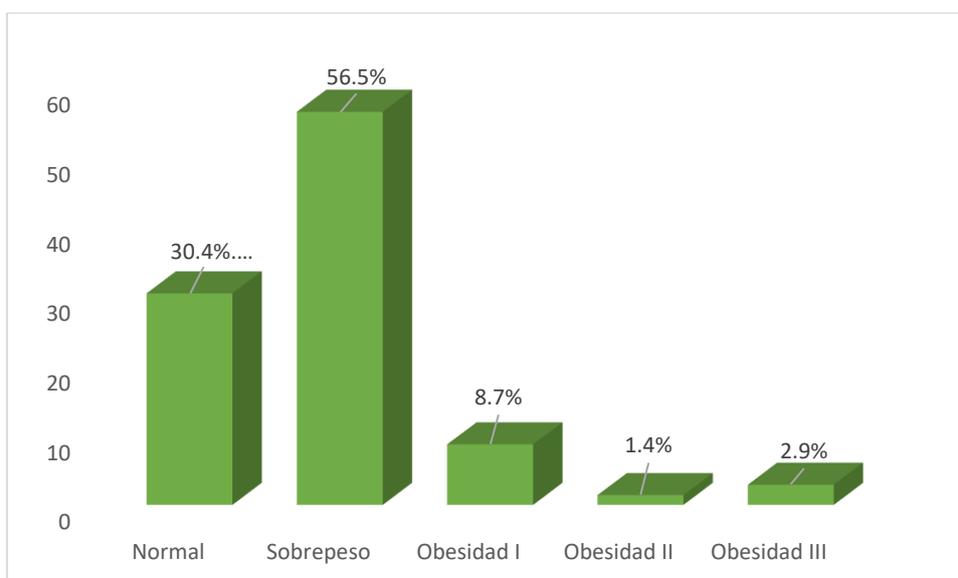
Tablas de frecuencia según Sobrepeso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Normal	21	30,4	30,4	30,4
Sobrepeso	39	56,5	56,5	87,0
Obesidad I	6	8,7	8,7	95,7
Obesidad II	1	1,4	1,4	97,1
Obesidad III	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Figura 2:

Gráfico de barras de Sobrepeso



De la encuesta aplicada a trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, se obtuvo que el 56.5% se encuentra con sobrepeso, el 30.4% son normales, el

8.7% se encuentra en el grupo obesidad I, el 2.9% se encuentra en el grupo obesidad III y el 1.4% se encuentra en el grupo obesidad II.

Prueba de normalidad

Tabla 4.

Prueba de Kolmogorov Smirnov para la variable el trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras

		Gestión del trabajo remoto	Temporalidad del trabajo	Uso de plataformas virtuales y otros medios	Cambios en la alimentación
N		69	69	69	69
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,10	2,06	2,04	1,78
	Desviación estándar	,750	,684	,716	,683
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,220	,273	,249	,263
	Positivo	,220	,273	,249	,236
	Negativo	-,218	-,263	-,244	-,263
Estadístico de prueba		,220	,273	,249	,263
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos

En la tabla 4 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste (prueba de normalidad) de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p (sigma) menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de empresas financieras de Miraflores, 2021.

Ha: Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de empresas financieras de Miraflores, 2021.

Tabla 5

Correlación rho de Spearman entre el trabajo remoto y el sobrepeso

		Gestión del trabajo remoto (agrupado)	Sobrepeso	
Rho de Spearman	Gestión del trabajo remoto (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 5, comprobamos que entre la gestión del trabajo remoto en los trabajadores de empresas financieras y el sobrepeso existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.829; es decir a mayor trabajo remoto mayor sobrepeso. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 82.9% entre ambas variables. Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que el trabajo remoto se relaciona con el sobrepeso de los trabajadores de empresas financieras de Miraflores, 2021.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación entre la temporalidad del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores,2021.

Ha: Existe relación entre la temporalidad del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores,2021.

Tabla 6

Correlación rho de Spearman entre temporalidad del trabajo y sobrepeso

		Temporalidad del trabajo (agrupado)	Sobrepeso	
Rho de Spearman	Temporalidad del trabajo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6, se comprueba que entre temporalidad del trabajo y sobrepeso existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.696; es decir a mayor temporalidad del trabajo mayor sobrepeso. Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que, si existe relación entre la temporalidad del trabajo remoto y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

Ha: Existe relación entre el uso de plataformas virtuales y otros medios en el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

Tabla 7

Correlación rho de Spearman entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y sobrepeso

			Uso de plataformas virtuales y otros medios (agrupado)	Sobrepeso
Rho de Spearman	Uso de plataformas virtuales y otros medios (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	,000	,000.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De lo obtenido en la tabla 7, observamos que entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y sobrepeso existe una relación directa y positiva de 0.668; es decir a mayor uso de plataformas virtuales mayor sobrepeso. Por otro lado, al obtener un

valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, si existe relación entre el uso de plataformas virtuales y otros medios en el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe relación entre los cambios de alimentación en el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

Ha: Existe relación entre los cambios de alimentación en el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

Tabla 8

Correlación rho de Spearman entre cambios en la alimentación y sobrepeso

		Cambios en la alimentación (agrupado)		Sobrepeso
Rho de Spearman	Cambios en la alimentación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 8, comprobamos que entre cambios en la alimentación y sobrepeso existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.513; es decir a mayores cambios en la alimentación mayor sobrepeso. Así mismo comprobamos que existe una relación media de 51.3% entre ambas variables. Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula, demostrando efectivamente que, si existe relación entre de los cambios de alimentación y el sobrepeso de los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados para responder al objetivo general describen la existencia de la relación entre la Gestión del trabajo remoto y el sobrepeso en los trabajadores de empresas de Miraflores, no se ha encontrado trabajos similares que relacionen ambas variables, por ser una situación que ha nacido de la Pandemia. En cuanto a la relación del trabajo remoto para sobrellevar los escasos de combustible en los años 70 si hay coincidencias con el trabajo de Bayon y Zerbi (2020), donde los trabajadores realizaban su trabajo en el hogar porque no había combustible suficiente para su traslado, pero no se contaba con las posibilidades que brinda la virtualidad el día de hoy.

Los niveles de TR hallados son del 43,5 % como nivel regular, es decir que la mitad considera que el TR es una gran posibilidad para cumplir con las obligaciones de trabajo y un tercio considera como muy adecuada, esto coincide con Sulva y Carrasco (2018) quienes concluyeron que para mejorar la cobertura de servicio el TR se debía de ampliar. Existen discrepancias con el trabajo de Cano (2017) quien planteo en primer lugar la necesidad de implementar algunos cursos de uso de Tics y asegurar la conectividad. Por otro lado, Dingel y Neimar (2020) exponen que el TR no es aplicable a algunas actividades productivas y que en América Latina la falta de recursos para este trabajo se da en un 23% de los trabajadores.

La introducción del trabajo remoto como alternativa para continuar con las actividades productivas en el país, responden a medidas que el gobierno debió de tomar para enfrentar a la pandemia, si bien es cierto que ocasiono ciertas dificultades por temas de conectividad y falta de equipos en casa para algunos trabajadores, los resultados obtenidos muestran que la adaptación se ha dado de manera regular.

En cuanto al primer objetivo específico se halló relación alta entre la temporalidad del TR y el sobrepeso, se halló coincidencias con el trabajo de Selma (2016) respecto a la temporalidad y su relación con la tipología indica que esta puede ser permanente y alternada, debido a que los trabajadores cuentan con tiempo en el hogar cuya disponibilidad los empleados la gestionan. Los resultados

de la percepción sobre la temporalidad indican que el 53,6% es regular y el 26,1% es alto, debido a que al realizarse en casa el trabajador puede hacer uso de sus horarios, las empresas han flexibilizado los mismos, esto coincide con Maisanche (2020) que precisó que las empresas financieras alcanzaron sus metas con carga horaria flexible, según disponga el trabajador.

Similares resultados obtuvieron Medina et al (2019) en empresas de rubro industrial sobre la flexibilidad del tiempo y el lugar para el desarrollo del trabajo que se caracterizan por las modificaciones que se dieron en medio de la digitalización de la sociedad para continuar con las actividades diarias. Sin embargo, De Souza (2021) encontró que los colaboradores, para cumplir con sus labores deben de hacer uso de tiempos extra horario para realizar trabajo efectivo.

El segundo objetivo específico se concretó en demostrar que existe relación entre el uso de las plataformas virtuales y otros medios con el sobrepeso, este resultado se diferencia del trabajo de Yansenov (2020) que indicó que la posibilidad de usar las plataformas se relaciona con bajos ingresos y bajo nivel educativo, básicamente por la insuficiente preparación de los trabajadores para usar los medios virtuales. Se encuentran coincidencias con Vilhemson (2019) que halló asociación entre uso de la tecnología y las herramientas de TR, asimismo, coinciden en los niveles de uso de plataformas virtuales y otros medios que en este trabajo es del 49.3% como regular, también coincide en este nivel pues Vilhemson halló que el uso es de 68%, entre gerentes y directivos de las empresas.

En relación al sobrepeso donde se descubrió que el 56,5% tenían un peso mayor a lo convenido según su peso y talla, este hallazgo coincide con Mejía et al. (2020) donde el nivel fue de 48,5% y con obesidad fue alto (19,5%) a diferencia de este trabajo que obtuvo 4,3%, descrito por Peña y Bacallao (2014) como consecuencia de alto consumo de carbohidratos y poco ejercicio.

Los resultados que responden al tercer objetivo específico reportan una correlación entre los cambios en la alimentación y el TR, este resultado halla correlato con el trabajo de López et al. (2020) que encontró relación entre la ganancia de peso y el confinamiento por la pandemia, en su muestra con trabajadores españoles, un 49,8% señaló que había ganado entre 1 a 5 kilos.

Por último, el 49.3% considera que el nivel de cambios en la alimentación es regular, lo que contrasta con López et al (2020) quien reporto que el 50% de la muestra ya tenía sobre peso antes de la inmovilización social, entre ellos un 59,7% se mostró preocupado por evitar ganar peso, sin lograrlo en muchos casos. Los hábitos alimenticios influyen en la ganancia de peso, por ejemplo el exceso de consumo de carbohidratos, la falta de ejercicios entre otros que fueron advertidos por la OMS (2018) como un problema público.

El trabajo de Peña y Bacallao (2014) reporta algunas coincidencias con este trabajo, al mencionar al sedentarismo y consumo de platos con influencia oriental con predominio del arroz, que ocasionan aumento de peso en los trabajadores y personas con estas costumbres.

La preocupación sobre los cambios en los hábitos alimenticios se ve motivada porque al considerarse al sobre peso y la obesidad como predictores de enfermedades, puede llevar a la muerte a quienes la padecen, la normalización del trabajo remoto debe de estar acompañada de una serie de recomendaciones y reglamentación orientada al autocuidado de la salud de los trabajadores y colaboradores que realizan la actividad productiva desde el hogar, lo cual debe partir de las autoridades sanitarias y estar normada, ateniendo a la cultura de prevención instalada en el país.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis ($Rho = ,829$ y $sig.< ,050$) permiten concluir que existe relación entre el trabajo remoto y el sobre peso en trabajadores de las empresas financieras de Miraflores.

Segundo. En respuesta al primero objetivo específico, de acuerdo a los resultados de prueba de hipótesis con $sig. .000$ e índice de correlación de $,696$ permiten concluir que existe relación entre la temporalidad y el sobrepeso en los trabajadores.

Tercero. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman ($,668$) y una $sig.< a 0.05$, permite concluir que existe relación entre el uso de plataformas y medios con el sobrepeso.

Cuarto. Los resultados para el tercer objetivo específico según Rho de Spearman ($,513$) y $sig. ,000$; se concluye que existe una mediana relación entre los cambios en la alimentación y el sobrepeso en los trabajadores de 3 empresas financieras de Miraflores en 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

En cuanto al trabajo remoto es pertinente establecer como parte de gestión de trabajo remoto la implementación de reglamentos, guías que le permitan cumplir con la ejecución de sus actividades de trabajo remoto.

Segundo:

Facilitar a los trabajadores la capacitación en el uso de plataformas virtuales y otros medios debido a que a que por motivos de la pandemia se vieron obligado a continuar con sus labores mediante la forma de trabajo remoto, para que gestionen mejor el tiempo en sus hogares, de manera que les permita ejercitarse y desarrollar su trabajo.

Tercero:

La mala conectividad es un factor causante para que en muchas ocasiones no llega a tiempo la información solicitada, por lo se recomienda de proveer mayor tiempo; las horas de la noche usualmente permiten encontrar mayor velocidad teniendo que gestionar, para coordinar en relación a la conectividad

Cuarto:

En relación a cambios en la alimentación el sobrepeso se vio influenciado por el servicio del Delivery donde los productos elaborados son alto en carbohidratos y grasa, por ende se necesita de un servicio de alimentación que brinde un modelo de alimentación por Delivery con sus datos de peso talla edad actividad que realiza a fin de cubrir su requerimiento energético; previniendo el desarrollo de enfermedades y cumpliendo con la calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la salud , incentivando charlas educativas

A los investigadores que puedan profundizar los resultados encontrados para furas investigaciones

Referencias

- Acevedo Muro, A., Alegría del Pozo, A. y Cortegana Saavedra, M.A.C. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima] <http://hdl.handle.net/10757/621533>
- Artica, M.A. (2018) *Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los vendedores de campo de una empresa comercializadora de consumo masivo en Lima Metropolitana, Perú*. [Tesis de Bachiller, Universidad Esan] Lima. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1364>
- Albrieu, R. (2020). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del covid-19*. Programa de Desarrollo Económico. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/04/Albrieu-abril-2020-Oportunidades-y-limites-del-teletrabajo-en-Argentin...-3.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Bargados, A. (2020) Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo. *Trabajo y Sociedad, Núm. 36:123-145*. ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Baily, L. (2006). *Breaking the Mold. Redesigning Work for Productive and Satisfying Lives*. Ithaca, Nueva York: IRL Press, Cornell University. 2.^a ed
- Bartik, A. Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., & Unrath, M. (2020) Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis. *JEL; 07 (E24,E32,J2,J63)* NBER Working Paper No. 27613 <http://www.nber.org/papers/w27613>
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., y Stanton, C. T. (2020 b). What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys (No. w27422). *National Bureau of Economic Research*. Disponible en: <https://www.nber.org/papers/w27422.pdf>
- Bayón Pérez, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Bell, D. y Blanchflower, D.G. (2020) US and UK labour markets before and during the Covid-19 crash. *National Institute Economic Review* 252:R52-R69; DOI:10.1017/nie.2020.14
- Braguinsky, J. (2007). *Obesidad: Saberes y conflictos*. ACIDES. Edit. MpesicaAW.W.E. Buenos Aires. Argentina. Disponible: Jorge Braguinsky -

Obesidad_ saberes y conflictos _ un tratado de obesidad (2007, ACINDES)
- libgen.lc (1).pdf

- Cano, R., Castro, R.J. y Peñafiel, E.V. (2017) *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016* [Universidad de las Américas, Tesis de Licenciatura, Lima] <https://cutt.ly/NmJKpyr>
- Castro. M. (2020). *El Trabajo y la Psicología Organizacional* Universidad Cooperativa. Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18379/1/2020_teletrabajo_psicologia_organizacional.pdf
- Ceballos, J. J, Pérez, R., Flores, J. A., Vargas, J., Ortega, G., Madriz, R. & Hernández, A. (2018). Obesidad. Pandemia del siglo XXI. *Revista de sanidad militar*, 72(5-6), 332-338. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-696X2018000400332&lng=es&tlng=es.
- Chávez, A. (2020). *Efecto de la Implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva, Iquitos]. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>
- Congreso de la Republica (2020) Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- De Souza, K. R., Dos Santos, A.M., Gomes, L., Da Rocha, G.L., Macedo, R., Da Silva, F. y Bezerra, R. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Epub 19 Out*. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>.
- El Peruano. (2020). D.S. N°044. P.C.M. Disponible /normaslegales/formalizan-acuerdo-de-consejo-directivo-que-aprobo-la-direc-resolucion-n-000039-2020-servir-pe-1867265-1/
- Espinoza. (2019). *Estilo de vida y su relación con el estado nutricional de los profesionales de la salud del Hospital 2 de Tarapoto*. [Tesis de Licenciatura Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. Disponible: <https://bit.ly/37hjZDD>
- Fiesco, A.A., y Moyano, G.P. (2018) *Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al trabajo suplementario*. [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Bogotá. <https://cutt.ly/xmD7mdt>
- Genoud, M. A. y Broveglio, G. D. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del

enriquecimiento del trabajo en América Latina. *Revista Empresa y Humanismo*, 23(2), 67-105

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>

- Gonzales Deza, R., López Zumaeta, M., Márquez, Carla. y Núñez Garay, D. (2017) *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima] https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/UNEZ_GD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hatayama, M., Viollaz, M., Winkler, H. (2020). Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. *Policy Research Working Paper No. 9241*. Washington DC: World Bank
- Hidalgo, M. (2014). *Asociación del Estado Nutricional con los estilos de Vida del profesional de la salud de una Empresa de Salud*. [Tesis de Magister. Universidad de Ciencias Aplicadas]. Disponible: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/338161/Tesis%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, Y. & Tenorio J. (2020). Revisión Sobre Obesidad Como Factor de Riesgo para Mortalidad n3. *Acta Médica Perú*. 25 (2) Disponible:// http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000300324&lang=espor COVID-19. Art Vol. 37.
- Jiménez. (2000). *El Cerebro Obeso Las claves para combatir la obesidad está en el cerebro*. CREAMSPACE ISBN 13: 9781503139305
- Szwarcwald Landmann, C., et al. (2021) ConVid - Pesquisa de Comportamentos pela Internet durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: concepção e metodologia de aplicação. *Cadernos de Saúde Pública [online]*. v. 37, n. 3. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00268320>.
- Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt, C., Boehmann, T., Drews, P., Maedche, A., Urbach, N., & Ahlemann, F. (2017). Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community. *Business & Information Systems Engineering* 59(4): 301-308.
- Maisanche, M. (2020). *La tecnología como factor determinante para el mejoramiento de la calidad en empresas de servicios de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de Licenciatura Universidad Técnica de Ambato Ecuador]. Disponible: <repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31476>

- Mejia, C.R., Llomtop, F., Vera, C. y Cáceres, O. (2020) Factores asociados a sobrepeso y obesidad en trabajadores de Piura-Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.*;20(3):351-357. DOI 10.25176/RFMH.v20i3.2904
- Messenger, J. Vargas, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., & Wilkens, M. (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>
- MINSA (2012) *Guía Técnica para la valoración antropométrica para adultos*. Ministerio de Salud. Gobierno del Perú.
- Minsa (2020) Lineamientos para la Vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19. Resolución Ministerial 239-2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668359/RM_239-2020-MINSA_Y_ANEXO.PDF
- National Audit Office. (2001). *Tackling Obesity in England*. Londres: National Audit Office. Press Office
- Organización Internacional del Trabajo.(OIT). (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Eurofound. ISBN: 978-92-2-133533-7 (web PDF) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- OMS, (2020) *Respuesta a la emergencia por COVID-19*. Organización Mundial de la salud. Recuperado desde. url:[https://www.paho.org/es/peruRespuesta a la emergencia por COVID-19 en Perú](https://www.paho.org/es/peruRespuesta%20a%20la%20emergencia%20por%20COVID-19%20en%20Peru)
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Obesidad y sobrepeso*. Obtenido de <http://www.who.int:http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesityand-overweigh>
- Oliveira, C.M., Cardoso, E., Enriquez, O.G., Rocha, T. & Bisi Molina. M.C. (2021) Overweight and obesity prevalence trend in Espírito Santo, Brazil: an ecological study, 2009-2018. *Epidemiol Serv Saude*, 4(23) :1-21. Disponible em:<https://doi.org/10.1590/s1679-49742021000300017>
- Núñez F., J. E. (2020). El rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyMEs. Aproximación metodológica. *Daena: International journal of good conscience*, 15(3), A11.
- Pamplona, F. (2020). La pandemia de COVID-19 en México y la otra epidemia. *Espiral (Guadalajara)*, 27(78-79), 265-302..<https://doi.org/10.32870/ees.v28i78-79.7208>
- Peña, J. (2014).Obesity and poverty: A new public health challenge. PAHO Scientific publication 576. ISBN. 9275115761.Disponible: <https://bit.ly/37hjZDD>

- Parlé, et-al. (2020). Utilidad del Fenotipo Hipertensión -Obesidad Abdominal para identificar Personas con riesgo Cardiovascular Global Moderado y Alto. *Rev. Cubana de Endocrinología (Set. Dic.)*31(3); e 248. Edit. Ecimed. La Habana. Cuba. Disponible <http://scielo.sld.cu/pdf/end/v31n3/1561-2953-end-31-03-e248.pdf>
- Selma, J. (2016) *El teletrabajo, ¿una solución?* [Tesis de licenciatura, Universitas Miguel Hernández de Elche] España. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>
- Silva, W., y Carrasco, J. (2018). El Análisis de la Implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano. Caso: BCP Y BBVA. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319>
- Ramírez Velásquez, J. C., Tapia Tapia, H. E., Vega Abad, C. R., & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 662-677. <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
- Rancierés. J. (2017). *Tiempos Modernos*. (Ed.) Asociación shangrila.
- Rubio, M. & Breton, I. (2020). Obesity in the COVID era: A global health Challenge. *Endocrinología, Diabetes y Nutrición (English ed.) Vol 68 (2)* pp.123-129. DOI: 10.1016/j.endien.2020.10.006
- Rojas. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2020) Un acercamiento a la medición de teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf
- Vilaseca, J. y Requena, J. (coord.) (2004). El teletrabajo a Catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya;2(12).34-40
- Walton. R. (1933). Husserl, Mundo, conciencia. temporalidad (Ed.), Almagesto. Pag 118-120. Tiempo y reflexión. Publicado Revista de filosofía. Buenos Aires, Vol. III, N°1.
- Van Dijck, J. (2016). *La Cultural de la Conectividad-Una historia crítica de las redes sociales* (Sociología y Política (serie Rumbos teóricos)) (Spanish Edition) (2016, Siglo XXI Editores) - libgen.li.pdf

Weller,J.(2020).La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales.C.E.P.A.L. Naciones Unidas. Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania. Disponible https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia							
Título: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y EL SOBREPESO EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS FINANCIERAS DE MIRAFLORES, 2021							
Autor: EMMA JUDITH SALVADOR ROSADIO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>A. ¿Qué relación existe entre la temporalidad del trabajo y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021?</p> <p>B. ¿Qué relación existe entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas Financieras de Miraflores,2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la relación entre la temporalidad del trabajo y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas Financieras de Miraflores,2021</p> <p>B. Determinar la relación entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el trabajo remoto y el sobrepeso en los trabajadores de empresas financieras de Miraflores, 2021</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>A Existe relación entre la temporalidad del trabajo y el sobrepeso en los trabajadores de empresas financieras de Miraflores, 2021</p> <p>B Existe relación entre el uso de plataformas virtuales y otros medios y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores,2021</p>	Variable 1: El trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>Temporalidad del trabajo</p> <p>Uso de plataformas virtuales y otros medios</p> <p>Cambios en la alimentación</p>	<p>Carga horaria</p> <p>Monitoreo</p> <p>Supervisión</p> <p>Consumo de alimentos</p>	<p>1-7</p> <p>8-9</p> <p>10-11</p> <p>12-13</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Politómica</p> <p>5.Siempre</p> <p>4.Frecuentemente</p> <p>3.Pocas veces</p> <p>2.Difícilmente</p> <p>1.Nunca</p>	<p>Alto</p> <p>15-35</p> <p>Regular</p> <p>36-55</p> <p>Malo</p> <p>56-75</p>

C. ¿Qué relación existe entre los cambios en la alimentación y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas financieras de Miraflores, 2021?	Financieras de Miraflores,202. C. Determinar la relación entre los cambios en la alimentación y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas Financieras de Miraflores,2021	C Existe relación entre los cambios en la alimentación y el sobrepeso en los trabajadores de las empresas Financieras de Miraflores,2021	Variable 2: Sobrepeso				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Sobrepeso Obesidad	IMC	Peso Talla	NOMINAL	N:18.5-24.9 SP:25- 29.9 Obes.I°:30-34.9 Obes.II°:35-39.9 Obes. III°: 40 Obes.IV° :50
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar Descriptiva			
TIPO: Básico Nivel: Descriptivo Diseño: NoExperimental Método: Descriptivo	Población:83 colaboradores de 3 de empresas financieras. Muestra: 69 personas Tipo de muestreo: Descriptivo Tamaño de muestra: Infinita	Variable 1: Trabajo remoto Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Chávez Año: 2020 Ámbito de Aplicación: Encuesta a personal Forma de Administración: En un tiempo de 15 min.			DESCRIPTIVA: se utilizará en la investigación. SPSS INFERENCIAL: Se realizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman		

		<p>Variable 2: Sobrepeso</p> <p>Técnicas: recolección de datos</p> <p>Instrumentos: IMC=P/T</p> <p>Autor: MINSA</p> <p>Año: 2012</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Guía Técnica para la valoración nutricional antropométrica de la persona Adulta</p> <p>Forma de Administración: En un tiempo de 15.min.</p>	

Anexo 2

Operacionalización de variables

Tabla 1

Gestión del trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Nile (1988). Define la gestión del trabajo remoto como: "Es una forma diferente de trabajar desde casa usando comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento donde se establecen metas con los teletrabajadores para ejercer su actividad laboral" (p.322).	Esta variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario que comprende quince preguntas a los empleados de la empresa financiera de Miraflores, para esta variable se ha considerado tres dimensiones temporalidad del trabajo, uso de plataformas virtuales y otros medios, cambios en la alimentación, indicadores; temporalidad de trabajo; uso de plataformas virtuales y otros medios; y, cambios en la alimentación. Medidos a través de una escala politómica.	Temporalidad del trabajo Uso de plataformas virtuales y otros medios. Cambios en la alimentación	Carga horaria Monitoreo supervisión Consumo de alimentos	Ordinal Politómica Tipo: Likert 5.Siempre 4.Frecuentemente 3.Pocas veces 2.Difícilmente 1.Nunca

Sobrepeso				
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Minsa (2012) indica que es el IMC mayor a 25 y menor a 29, que predispone la aparición de enfermedades.	Esta variable será realizada mediante la aplicación de un cuestionario que comprende preguntas sobre peso y talla; para determinar su índice de masa corporal	Sobrepeso Obesidad	Índice de Masa Corporal	Peso Talla

INSTRUMENTO

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer la gestión del trabajo remoto que realiza usted. Por ello le solicitamos responder las preguntas verazmente, teniendo en cuenta las respuestas.

1. Nunca, 2. Difícilmente, 3. Pocas veces, 4. Frecuentemente y 5. Siempre.

	1	2	3	4	5
1. El número de horas trabajadas a la semana es suficientemente para cumplir con la carga laboral					
2. Siente que la carga laboral aumenta					
3. La carga horaria le permite cumplir las actividades programadas					
4. En su carga horaria tiene actividades de coordinación					
5. La frecuencia del trabajo remoto que realiza implica más de 8 horas					
6. Los días de la semana que trabaja son entre 3 a 5 días					
7. Cuenta con recursos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto					
8. La conexión a internet por fibra óptica ha sido buena					
9. Durante la supervisión le piden que permanezca 5 en su plataforma					
10. Para su almuerzo consume (pollo a la brasa, pizza, Chaufa)					
11. Cuando siente sed toma gaseosa, jugos de bebida, Tampico)					
12. Consume un paquete de galletas o más de galletas rellenas (fresita, menta, coco)					
13. Cuantas veces a la semana consume caramelos					
Peso en kilos.					
Talla en centímetros					

Fuente: Chavez.a.2020.y [MINSA.2012.](#), [Guía Técnica para la valoración antropométrica para adultos](#)

Ficha técnica de Instrumentos

Nombre	Cuestionario para medir la variable trabajo remoto
Autor	Chávez, A. (2020)
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de edad
Duración	15 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta el trabajo remoto
Descripción	El cuestionario consta de 15 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2= Difícilmente 3= Pocas veces 4= Frecuentemente 5=Siempre
Dimensiones	Temporalidad de trabajo, plataformas virtuales y otros medios
Nivel y rango	Bueno 15- 35 Regular 36 - 55 Malo 56 – 75
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,88
Nombre	Cuestionario para medir la variable Obesidad
Autor	MINSA. (2012) Guía Técnica para la Valoración antropométrica para adultos
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15 minutos
Objetivo	Evaluación antropométrica según género, mediante una encuesta
Descripción	Obtener el peso y la talla
Dimensiones	Índice de masa corporal (IMC)
Nivel y rango	Normal=18.5- 24.9 Sobre peso = 25 -29.9 Obesidad I =30- 34.9 Obesidad II =35-39.9 Obesidad III =40
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,88

Anexo 3 B

Certificados de Validez de Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TRABAJO REMOTO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Carga Horaria								
1	El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral	X		X		X		
2	Siente que la carga laboral aumenta	X		X		X		
3	La carga horaria le permite cumplir las actividades programadas	X		X		X		
4	En su carga horaria tienes actividades de coordinación	X		X		X		
5	La frecuencia del trabajo remoto que realiza implica, más de 8 horas	X		X		X		
6	Los días de la semana que trabaja son entre 3 a 5 días	X		X		X		
DIMENSION 2 Uso de Plataformas y otros medios								
7	Cuenta con recursos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		
8	El equipo utilizado cuenta con la cámara	X		X		X		
9	La conexión a internet por fibra óptica ha sido buena	X		X		X		
10	Durante la supervisión le piden que permanezca siempre en su plataforma	X		X		X		
DIMENSION 3 Consumo de Alimentos								
11	Para su almuerzo consume (pollo a la brasa, pizza, chaurifa)	X		X		X		
12	Cuando siente sed toma gaseosa, jugos de bebida, champico	X		X		X		
13	Consumo un paquete o más de galletas rellenas (fresita, menta, coco)	X		X		X		
14	Cuántas veces a la semana consume caramelos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ...CARMEN DIAZ MUJICA..... DNI: ...09311775.....

Especialidad del validador: ...Cirujano Odontólogo/ Maestra en gestión de los servicios de la salud.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

Activ
Ve a C



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TRABAJO REMOTO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Carga Horaria								
1	El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral	X		X		X		
2	Siente que la carga laboral aumenta	X		X		X		
3	La carga horaria le permite cumplir las actividades programadas	X		X		X		
4	En su carga horaria tienes actividades de coordinación	X		X		X		
5	La frecuencia del trabajo remoto que realiza implica, más de 8 horas	X		X		X		
6	Los días de la semana que trabaja son entre 3 a 5 días	X		X		X		
DIMENSION 2 Uso de Plataformas y otros medios								
7	Cuenta con recursos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		
8	El equipo utilizado cuenta con la cámara	X		X		X		
9	La conexión a internet por fibra óptica ha sido buena	X		X		X		
10	Durante la supervisión le piden que permanezca siempre en su plataforma	X		X		X		
DIMENSION 3 Consumo de Alimentos								
11	Para su almuerzo consume (pollo a la brasa, pizza, chaurifa)	X		X		X		
12	Cuando siente sed toma gaseosa, jugos de bebida, champico	X		X		X		
13	Consumo un paquete o más de galletas rellenas (fresita, menta, coco)	X		X		X		
14	Cuántas veces a la semana consume caramelos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Cesar Francisco Quispe Asto DNI: 08597036

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

Ac
16

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TRABAJO REMOTO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Carga Horaria								
1	El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral	X		X		X		
2	Siente que la carga laboral aumenta	X		X		X		
3	La carga horaria le permite cumplir las actividades programadas	X		X		X		
4	En su carga horaria tiene actividades de coordinación	X		X		X		
5	La frecuencia del trabajo remoto que realiza implica, más de 8 horas	X		X		X		
6	Los días de la semana que trabaje son entre 3 a 5 días	X		X		X		
DIMENSION 2 Uso de Plataformas y otros medios								
7	Cuenta con recursos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		
8	El equipo utilizado cuenta con la cámara	X		X		X		
9	La conexión a internet por fibra óptica ha sido buena	X		X		X		
10	Durante la supervisión le piden que permanezca siempre en su plataforma	X		X		X		
DIMENSION 3 Consumo de Alimentos								
11	Para su almuerzo consume (pollo a la brasa, pizza, cheufa)	X		X		X		
12	Cuando siente sed toma gaseosas, jugos de bebida, <u>tempero</u>	X		X		X		
13	Consume un paquete o más de galletas rellenas (fresa, menta, coco)	X		X		X		
13	Cuántas veces a la semana consume caramelos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra: ...JUANA YRIS DIAZ MUJICA.....** **DNI: ...09395072.....**

Especialidad del validador: **...Metodóloga.....**

25 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Dra. J. Yris Diaz Mujica

Anexo 3 C

Prueba piloto de confiabilidad para Trabajo Remoto

Visible: 13 de 13 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	var	var	var
1	5	2	5	4	2	5	5	3	3	2	2	2	1			
2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	1			
3	4	3	4	5	3	5	4	4	2	1	2	2	2			
4	2	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	2			
5	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3			
6	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3			
7	4	3	1	4	5	5	3	2	5	3	5	3	2			
8	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	1	1			
9	3	5	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3			
10	4	3	2	3	1	4	4	4	2	2	2	2	2			
11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	1			
12	5	4	3	5	5	5	4	1	4	1	3	3	3			
13	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	1	3	1			
14	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	1	3	2			
15	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2			
16	5	3	4	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2			
17	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1			
18	2	5	3	5	4	3	3	2	4	2	1	2	2			
19	1	4	3	3	4	1	2	3	5	2	1	1	1			
20	3	4	3	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2			
21	2	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	2	3			
22	4	3	3	4	2	1	4	4	1	2	1	1	1			
23	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2			
24	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2			
25	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3	1			
26	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	1			
27	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	2	1			
28	2	4	4	3	4	5	5	4	5	2	2	3	2			
29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	2			
30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1			
31																
32																
33																
34																
35																
36																
37																
38																
39																
40																
41																
42																
43																

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	13

Anexo 4

Base de datos

	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
2	Genero	EDAD	PESO (Kg.)	TALLA (cm)	INDICE DE MASA CORPORAL	1.El número de horas trabaja a la semana	2.Siente que la carga laboral aumenta	3.La carga horaria le permite cumplir con sus actividades	4.En su carga horaria tiene tiempo para el ocio	5.La frecuencia del trabajo afecta su salud	6.Los días de la semana que trabaja son entre semana	7.Cuenta con recursos tecnológicos para el trabajo	8.La conexión a internet por fibra óptica es necesaria	9.Durante la supervisión le permite estar cómodo	10.Para su almuerzo consume alimentos saludables	11.Cuando toma gaseosas o refrescos consume agua	12.Consumo un paquete de galletas al día	13.Cuántas veces al día consume frutas y verduras
3	Masculino	33	65	1.65	24	5	2	5	4	2	5	5	3	3	2	2	2	1
4	Masculino	52	95	1.85	28	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	1
5	Femenino	28	65	1.50	29	4	3	4	5	3	5	4	4	2	1	2	2	2
6	Masculino	26	85	1.6	33	2	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	2
7	Masculino	30	82	1.78	26	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
8	Masculino	28	70	1.69	25	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
9	Masculino	29	65	1.65	24	4	3	1	4	5	5	3	2	5	3	5	3	2
10	Masculino	26	67	1.66	24	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	1	1
11	Masculino	29	80	1.71	27	3	5	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3
12	Masculino	27	85	1.83	25	4	3	2	3	1	4	4	4	2	2	2	2	2
13	Masculino	56	108	1.64	40	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	1
14	Masculino	73	73	1.60	29	5	4	3	5	5	5	4	1	4	1	3	3	3
15	Femenino	37	65	1.63	24	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	1	3	1
16	Femenino	26	59	1.56	24	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	1	3	2
17	Femenino	26	76	1.55	32	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2
18	Femenino	26	78	1.61	30	5	3	4	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2
19	Femenino	66	62	1.52	27	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1
20	Femenino	41	52	1.50	23	2	5	3	5	4	3	3	2	4	2	1	2	2
21	Masculino	53	79	1.68	28	1	4	3	3	4	1	2	3	5	2	1	1	1
22	Femenino	53	57	1.57	23	3	4	3	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2
23	Femenino	54	70	1.56	29	2	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	2	3
24	Femenino	33	99	1.54	42	4	3	3	4	2	1	4	4	1	2	1	1	1
25	Femenino	33	52	1.55	22	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2

Genaro	EDAD	PESO (Kg.)	TALLA (cm)	INDICE D	1.El núm	2.Siente	3.La ca	4.En su	5.La fr	6.Los días	7.Cue	8.La con	9.Duran	10.Par	11.Cuan	12.Con	13.C	
26	Femenino	27	64	1.60	25	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2
27	Femenino	35	54	1.42	27	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3	1
28	Femenino	58	69	1.56	28	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	1	
29	Femenino	69	67	1.53	29	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	2	1
30	Femenino	39	59	1.58	24	2	4	4	3	4	5	5	4	5	2	2	3	2
31	Femenino	30	60	1.57	24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	2
32	Femenino	29	61	1.54	26	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1
33	Femenino	25	49	1.53	21	2	4	2	3	5	5	4	5	5	1	2	2	2
34	Masculino	30	78	1.75	25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
35	Femenino	26	50	1.5	22	5	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2
36	Masculino	54	72	1.65	26	2	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	2
37	Femenino	32	62	1.55	26	4	4	3	3	4	4	4	3	5	2	2	4	3
38	Masculino	45	90	1.78	28	5	2	5	4	1	3	3	3	4	1	2	1	1
39	Femenino	53	72	1.55	30	2	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3
40	Femenino	40	61	1.58	24	4	2	4	4	3	3	4	5	1	2	2	1	1
41	Masculino	42	95	1.70	33	5	3	3	5	3	1	5	4	3	1	1	1	1
42	Femenino	32	65	1.60	25	3	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	5
43	Masculino	45	68	1.51	30	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2
44	Femenino	35	71	1.60	28	3	5	2	2	4	1	4	3	1	2	1	1	2
45	Femenino	34	60	1.60	23	4	3	5	4	3	5	5	4	1	1	3	3	
46	Masculino	43	80	1.70	28	3	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	4	2
47	Femenino	24	57	1.51	25	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	1	2	2
48	Femenino	37	60	1.56	25	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	2
49	Femenino	35	60	1.50	27	2	4	3	3	1	1	5	5	1	2	4	3	3
50	Masculino	37	82	1.70	28	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	1
51	Femenino	31	43	1.48	20	4	3	4	3	1	5	5	4	3	4	1	2	1
52	Femenino	54	56	1.50	25	2	5	2	5	5	1	5	4	2	4	1	2	1

51	Femenino	31	43	1.48	20	4	3	4	3	1	5	5	4	3	2	1	2	1
52	Femenino	54	56	1.50	25	2	5	3	5	5	1	5	4	3	4	1	3	1
53	Femenino	38	53	1.59	21	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3
54	Masculino	25	74	1.65	27	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	1	3	1
55	Femenino	27	60	1.55	25	2	5	2	4	5	3	3	4	3	4	1	3	1
56	Masculino	28	86	1.78	27	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	2
57	Femenino	29	60	1.58	24	4	3	4	1	4	5	5	4	4	3	3	4	3
58	Femenino	40	65	1.55	27	2	5	2	4	4	5	3	2	3	1	1	2	1
59	Femenino	33	52	1.63	20	3	3	3	4	4	1	5	4	3	2	3	4	3
60	Masculino	24	78	1.67	28	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	1	2	2
61	Femenino	38	58	1.48	26	2	4	3	2	4	5	3	2	1	2	2	1	1
62	Femenino	57	60	1.58	24	3	3	3	3	4	4	3	3	5	1	1	3	3
63	Femenino	58	65	1.50	29	4	3	4	3	4	5	4	4	5	1	1	1	1
64	Femenino	39	94	1.50	42	2	4	2	5	5	5	1	4	3	1	3	3	2
65	Femenino	27	60	1.55	25	2	5	2	4	5	3	3	4	3	4	1	3	1
66	Masculino	28	86	1.78	27	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	2
67	Femenino	29	60	1.58	24	4	3	4	1	4	5	5	4	4	3	3	4	3
68	Femenino	40	65	1.55	27	2	5	2	4	4	5	3	2	3	1	1	2	1
69	Femenino	35	71	1.60	28	3	5	2	2	4	1	4	3	1	2	1	1	2
70	Femenino	34	60	1.60	23	4	3	5	4	3	5	5	5	4	1	1	3	3
71	Masculino	43	80	1.70	28	3	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	4	2

Anexo 5

Evidencia trabajo en spss

*Resultado Trabajo remoto.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Registro
 PLUM - Regresión d
 Título
 Notas
 Avisos
 Resumen de p
 Información de
 Bondad de ajust
 Pseudo R cuad
 Estimaciones d
 PLUM - Regresión d
 Título
 Notas
 Resumen de p
 Información de
 Bondad de ajust
 Pseudo R cuad
 Estimaciones d
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 b
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			El trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras	Obesidad
Rho de Spearman	El trabajo remoto en los trabajadores en empresas financieras	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Obesidad	Coefficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar

*Resultado Trabajo remoto.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Registro
 PLUM - Regresión d
 Título
 Notas
 Avisos
 Resumen de p
 Información de
 Bondad de ajust
 Pseudo R cuad
 Estimaciones d
 PLUM - Regresión d
 Título
 Notas
 Resumen de p
 Información de
 Bondad de ajust
 Pseudo R cuad
 Estimaciones d
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones

Avisos

Hay 7 (25.9%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Uso de plataformas virtuales y otros medios	6,00	3	4,3%
	8,00	8	11,6%
	9,00	5	7,2%
	10,00	11	15,9%
	11,00	13	18,8%
	12,00	10	14,5%
	13,00	7	10,1%
	14,00		
Obesidad	Normal	17	24,6%
	Sobrepeso	32	46,4%
	Obesidad I	20	29,0%
Válidos		69	100,0%
Perdidos		0	
Total		69	

Efectúe una doble pulsación para activar

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

Anexo 6

Formato de google forms

ENCUESTA DE TRABAJO REMOTO

Estimado participante agradezco contestar las siguientes preguntas que tiene por objetivo conocer su percepción respecto al trabajo remoto que realiza, por favor contestar con la mayor veracidad. Marque usted en la casilla que mejor responda al enunciado

* Este formulario registrará su nombre, escriba su nombre.

1. Genero

- Masculino
- Femenino

2. EDAD

3. PESO (Kg.)