

Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental durante la pandemia por COVID-19

Remote work, perceived stress and mental health during the COVID-19 pandemic

Trabalho remoto, estresse percebido e saúde mental durante a pandemia de COVID-19

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i21.347>

Fátima Stefanie Veliz Huanca¹ 
fatima.veliz@unmsm.edu.pe

Diana Carolina Mucha López¹ 
diana.muchal@unmsm.edu.pe

Maritza Emperatriz Guzmán Meza² 
mguzmeza16@ucvvirtual.edu.pe

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

²Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Artículo recibido 23 de julio 2024 / Aceptado 27 de agosto 2024 / Publicado 27 de septiembre 2024

RESUMEN

La pandemia de COVID-19 ha transformado radicalmente el panorama laboral a nivel mundial, impulsando una rápida adopción del trabajo remoto. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto, el estrés percibido y la salud mental en empleados del Colegio Tecnológico Médico del Perú durante la pandemia. Se empleó un enfoque cuantitativo con método hipotético-deductivo y un diseño correlacional múltiple de corte transversal. Los resultados revelan una fuerte relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés percibido (0,698), mientras que un entorno remoto con menor estrés se asocia a una mejor salud mental ocupacional (0,829). La alta calificación con la dimensión espiritual (0,937) indica un impacto positivo en la salud mental, aunque el estrés tiene una influencia moderada en esta área (0,642). Las dimensiones comportamentales (0,755) y cognitivas (0,729) también se ven afectadas. Se concluye que el trabajo remoto requiere estrategias efectivas para gestionar el estrés y promover la salud mental.

Palabras clave: COVID-19; Estrés; Mental; Remoto; Salud; Trabajo

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has radically transformed the global work landscape, driving rapid adoption of remote work. This research aimed to determine the relationship between remote work, perceived stress, and mental health in employees of the Colegio Tecnológico Médico del Perú during the pandemic. A quantitative approach with a hypothetico-deductive method and a cross-sectional multiple correlational design was used. The results reveal a strong positive relationship between remote work and perceived stress (0.698), while a remote environment with lower stress is associated with better occupational mental health (0.829). The high rating with the spiritual dimension (0.937) indicates a positive impact on mental health, although stress has a moderate influence in this area (0.642). The behavioral (0.755) and cognitive (0.729) dimensions are also affected. It is concluded that remote work requires effective strategies to manage stress and promote mental health.

Key words: COVID-19; Stress; Mental; Remote; Health; Work

RESUMO

A pandemia da COVID-19 transformou radicalmente o cenário global do emprego, impulsionando a rápida adoção do trabalho remoto. Esta pesquisa teve como objetivo determinar a relação entre trabalho remoto, estresse percebido e saúde mental em funcionários da Faculdade Tecnológica Médica do Peru durante a pandemia. Utilizou-se abordagem quantitativa com método hipotético-dedutivo e delineamento correlacional múltiplo transversal. Os resultados revelam uma forte relação positiva entre trabalho remoto e estresse percebido (0,698), enquanto um ambiente remoto com menor estresse está associado a melhor saúde mental ocupacional (0,829). A pontuação elevada com a dimensão espiritual (0,937) indica impacto positivo na saúde mental, embora o estresse tenha influência moderada nesta área (0,642). As dimensões comportamental (0,755) e cognitiva (0,729) também são afetadas. Conclui-se que o trabalho remoto requer estratégias eficazes para gerenciar o estresse e promover a saúde mental.

Palavras-chave: COVID-19; Estresse; Mental; Remoto; Saúde; Trabalho

INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 marcó un hito en la historia laboral moderna, acelerando la adopción del trabajo remoto a niveles sin precedentes. Esta modalidad, que antes era considerada una opción para algunas empresas y empleados, se convirtió en una necesidad para la mayoría de las organizaciones alrededor del mundo. Con el cierre de oficinas y las medidas de distanciamiento social, millones de trabajadores se vieron obligados a trasladar las actividades diarias a sus hogares. Este cambio abrupto generó un impacto significativo no solo en la forma en que se trabaja, sino también en la salud mental y el bienestar general (1).

Sin embargo, el trabajo remoto no es un concepto nuevo; es decir, su implementación masiva ha sido impulsada por la necesidad de adaptarse a condiciones adversas. Antes de la pandemia por COVID-19, muchas empresas ya habían comenzado a experimentar con modelos híbridos y flexibles, reconociendo los beneficios potenciales que el teletrabajo podía ofrecer, como la reducción de costos operativos y el aumento de la productividad. Según un estudio realizado por Gartner Inc. (2), el 30% de los empleados ya trabajaba de forma remota al menos parte del tiempo. Sin embargo, el verdadero cambio se produjo cuando la crisis sanitaria obligó a las organizaciones a adoptar esta práctica de manera generalizada, por la imposibilidad de mantener operaciones efectivas en un entorno presencial.

Es por ello que, a medida que las empresas se adaptaban a esta nueva realidad, surgieron tanto oportunidades como desafíos. Por un lado, el trabajo remoto permitió a muchos empleados disfrutar de una mayor flexibilidad en sus horarios y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Por otro lado, esta modalidad también trajo consigo una serie de problemas relacionados con el estrés percibido y la salud mental. La falta de interacción social, la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y el aumento de las responsabilidades familiares han contribuido a un aumento significativo del estrés entre los trabajadores (3).

En este sentido, el estrés percibido se refiere a la sensación subjetiva que experimentan las personas ante situaciones que consideran desbordantes o amenazantes. En el contexto del trabajo remoto, este tipo de estrés puede manifestarse debido a diversas razones, la incertidumbre laboral, las exigencias de cumplir con plazos sin la supervisión directa de un jefe, o incluso las distracciones del hogar. Un estudio realizado por Hernández, Marqués (4) reveló que el 45% de los trabajadores remotos reportaron sentirse más estresados que antes de la pandemia.

Ahora bien, el estrés no solo afecta el rendimiento laboral; también tiene consecuencias profundas en la salud mental. La Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (5), ha advertido sobre el aumento de trastornos relacionados con la salud mental

durante y después de la pandemia. La ansiedad y la depresión se han vuelto más comunes entre los trabajadores remotos, lo que pone en evidencia la necesidad urgente de abordar estos problemas desde una perspectiva organizacional. Las empresas deben reconocer que el bienestar mental de sus empleados es fundamental para mantener una fuerza laboral productiva y comprometida

En atención a lo anterior, para Conesa (6), la salud mental es un aspecto esencial del bienestar general y desempeña un papel crucial en el rendimiento laboral. La conexión entre salud mental y productividad está bien documentada; los empleados que gozan de buena salud mental son más propensos a ser creativos, colaborativos y eficaces en sus tareas diarias. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones implementen estrategias para apoyar a sus empleados en este ámbito. Esto incluye ofrecer recursos como programas de asistencia al empleado, capacitación sobre gestión del tiempo y técnicas para manejar el estrés, así como fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar emocional (7).

De allí que, el liderazgo juega un papel fundamental en cómo se experimenta el trabajo remoto dentro de una organización y su impacto en la salud mental y el estrés percibido por sus equipos. Un enfoque empático y comunicativo puede ayudar a mitigar sentimientos de aislamiento y ansiedad entre los empleados. Según Barrientos

(8), es esencial establecer expectativas claras sobre el rendimiento y proporcionar retroalimentación constructiva.

Es por ello que, los líderes deben fomentar un ambiente donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones sobre su carga laboral o su bienestar emocional. La creación de espacios seguros para discutir estos temas puede contribuir significativamente a reducir el estrés percibido.

Ahora bien, el trabajo remoto se ha establecido de manera permanente y, aunque presenta numerosas ventajas, también plantea retos significativos relacionados con el estrés percibido y la salud mental. Es imperativo que tanto trabajadores como empleados reconozcan estos retos y trabajen juntos para crear entornos laborales más saludables y sostenibles, solo así se podrá garantizar que los beneficios del trabajo remoto se maximicen mientras se minimizan los riesgos asociados con el estrés percibido. Investigar sobre estos temas no solo es una responsabilidad ética, también es una inversión estratégica en el capital humano que puede determinar el éxito o fracaso organizacional en los años venideros.

En este contexto, y en atención a la problemática que motivó esta investigación, se plantean las siguientes interrogantes, ¿el trabajo remoto incide en el nivel de estrés percibido y la salud mental de los trabajadores en tiempos de pandemia por COVID-19?, ¿en qué medida se determina esta

relación? Teniendo en cuenta lo antes expuesto, el propósito del presente artículo fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto, el nivel de estrés percibido y la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de COVID-19.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo, centrado en la comprobación de hipótesis. Se empleó un diseño cuasi experimental de tipo correlacional múltiple y de corte transversal.

La población de interés para este estudio estuvo compuesta por 70 trabajadores que laboran de forma remota en el Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en el período de la COVID-19. Para determinar la muestra, Para la muestra se aplicó la técnica del muestreo aleatorio simple, obteniéndose como resultado, la selección de 60 trabajadores.

De igual forma, se utilizó una encuesta como técnica para la recolección de datos y como instrumento se empleó un cuestionario digital.

También, se usó un cuestionario para recoger información con respecto a la variable trabajo remoto denominado Escala E-Work-Life (EWL); diseñado para evaluar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, especialmente en contextos de trabajo remoto,

proporcionando una visión integral del bienestar del empleado, ya que permite a) Evaluación Integral: analizar múltiples dimensiones del trabajo y la vida personal, lo que ayuda a identificar áreas de mejora; b) Adaptabilidad: es aplicable a diferentes contextos laborales, incluyendo entornos de teletrabajo, lo que la hace relevante para la investigación y c) Facilidad de Uso: su diseño es accesible, lo que facilita su implementación y comprensión por parte de los encuestados.

De igual manera, se aplicó como instrumento de autoevaluación el cuestionario denominado Escala del Estrés Percibido (EPP-14), constituido por 14 ítems que abordaron cómo los individuos han manejado situaciones estresantes y los sentimientos relacionados. Cada ítem se responde en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde las puntuaciones varían desde nunca hasta muy a menudo.

Seguidamente se aplicó un cuestionario dirigido a recoger información sobre la salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40), integrado por 40 ítems que abordan diferentes aspectos del bienestar psicológico y emocional de los trabajadores, permitiendo medir factores como la satisfacción laboral, la resiliencia y el apoyo social en el entorno de trabajo.

Los cuestionarios fueron enviados a los participantes a través de un enlace compartido por mensajería electrónica. La información recopilada se generó automáticamente, lo que facilitó su

tratamiento inicial a un nivel estadístico básico.

Finalmente, el procesamiento de la información se llevó a cabo utilizando herramientas de análisis estadístico, específicamente Excel y SPSS 25. Los datos recopilados de los 60 trabajadores seleccionados fueron ingresados en ambas plataformas para facilitar su análisis. Para realizar el análisis descriptivo de los datos, se empleó estadística descriptiva, que incluyó la creación de tablas de distribución de frecuencias y gráficos de distribución porcentual. Además, se diseñaron tablas de contingencia para representar la relación entre las variables. En cuanto al análisis inferencial, que implica el contraste de hipótesis, se utilizó la correlación múltiple, lo que permitió extraer conclusiones generales basadas en el estudio de una muestra y la prueba de hipótesis.

Entre las pruebas estadísticas aplicadas se incluyeron la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad y la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre variables.

RESULTADOS

Se presenta el análisis descriptivo e inferencial destinado a determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido, así como su impacto en las dimensiones de la salud mental positiva ocupacional, conforme al baremo establecido.

Al analizar la distribución del nivel de desempeño de los trabajadores que participaron

en el estudio Tabla 1, se observa que solo 4 participantes, equivalentes al 6,7%, se clasificaron en el nivel deficiente, lo que indica que una proporción mínima presenta un desempeño por debajo de las expectativas. Por otro lado, 23 participantes, representando el 38,3% del total, se encuentran en la categoría regular, lo que sugiere que una parte significativa del grupo tiene un desempeño aceptable, aunque no óptimo, señalando áreas potenciales de mejora. La mayoría de los participantes, 33 en total, 55%, se clasificaron como eficientes, lo que sugiere que más de la mitad del grupo está desempeñándose bien y cumple con las metas establecidas. Los resultados indican que, aunque una gran parte del grupo muestra un nivel eficiente de desempeño, existe un porcentaje considerable en niveles regulares que podría beneficiarse de intervenciones para mejorar su rendimiento.

En la Tabla 1, se observa que 4 participantes (6,6%) se clasifican en el nivel deficiente en cuanto a la interferencia en la vida laboral, mientras que 23 (38,4%) se encuentran en el nivel regular y 33 (55,0%) son considerados eficientes. Esto sugiere que una mayoría significativa experimenta un nivel aceptable de interferencia, aunque un porcentaje notable aún enfrenta dificultades. En lo que respecta a la eficacia y productividad, 8 individuos (13,3%) están en el nivel deficiente, 20 (33,3%) en el nivel regular y 32 (53,4%) en el nivel eficiente, lo que indica un buen nivel de eficacia

y productividad en general, aunque también hay una proporción considerable que podría mejorar.

En relación a la confianza organizacional, 10 participantes (16,7%) se clasifican como deficientes, 18 (30,0%) como regulares y 32 (53,3%) como eficientes. Estos resultados sugieren que más de la mitad del grupo tiene una confianza organizacional aceptable, aunque el porcentaje de individuos con confianza deficiente

es motivo de análisis, por lo que, si bien hay un número significativo de individuos que operan adecuadamente en términos de eficacia y confianza organizacional, también existen áreas críticas donde la interferencia laboral y la confianza necesitan atención para mejorar el rendimiento y el bienestar general del grupo.

Tabla 1. Dimensiones del trabajo remoto.

Nivel	Interferencia en la vida laboral		Eficacia y productividad		Confianza organizacional	
	N	%	N	%	N	%
Deficiente	4	6,6	8	13,3	10	16,7
Regular	23	38,4	20	33,3	18	30,0
Eficiente	33	55,0	32	53,4	32	53,3
Total	60	100	60	100	60	100

Con relación al estrés percibido que se muestra en la Tabla 2, solo 4 individuos (6,6%) se clasifican en el nivel bajo, lo que sugiere que una pequeña proporción del grupo presenta un desempeño o situación insatisfactoria. Por otro lado, la mayoría significativa, con 37 participantes (61,8%), se encuentra en el nivel medio, indicando que más de la mitad del grupo tiene un desempeño aceptable pero que podría beneficiarse de mejoras.

Finalmente, 19 individuos (31,6%) se clasifican en el nivel alto, lo que refleja un buen desempeño o situación favorable en este indicador. Por lo que se puede determinar que, aunque hay una representación notable de participantes en niveles altos y medios, la presencia de un pequeño porcentaje en el nivel bajo puede señalar áreas que requieren atención para optimizar el rendimiento general del grupo.

Tabla 2. Dimensiones del estrés percibido.

Nivel	Afrontamiento		Percepción	
	N	%	N	%
Bajo	4	6,6	9	15
Medio	37	61,8	33	55
Alto	19	31,6	18	30
Total	60	100	60	100

La Tabla 3, a continuación, presenta la distribución de niveles en las dimensiones de la salud mental positiva ocupacional. En la dimensión espiritual, 5 individuos (8,3%) se clasifican como deteriorados, mientras que 22 (36,7%) están en el nivel regular y 33 (55%) alcanzan un nivel bueno. En la dimensión cognitiva, la situación es similar, con 9 participantes (15,0%) en el nivel deteriorado, 27 (45,0%) en el regular y 24

(40,0%) en el bueno. En cuanto a la dimensión comportamental, 10 individuos (16,7%) se encuentran en el nivel deteriorado, 30 (50,0%) en el regular y 20 (33,3%) en el bueno. Finalmente, en la dimensión socioafectiva, 8 participantes (13,3%) son considerados deteriorados, 17 (28,3%) están en el nivel regular y 35 (58,4%) se clasifican como buenos.

Tabla 3. Dimensiones de la salud mental positiva ocupacional.

Nivel	Dimensión Espiritual		Dimensión Cognitiva		Dimensión Comportamental		Dimensión Socioafectiva	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deteriorada	5	8,3	9	15,0	10	16,7	8	13,3
Regular	22	36,7	27	45,0	30	50,0	17	28,3
Buena	33	55,0	24	40,0	20	33,3	35	58,4
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Los resultados confirman que, aunque hay una representación de participantes en niveles de salud deteriorados en todas las dimensiones, la mayoría de los individuos muestra un desempeño positivo, especialmente en las dimensiones espiritual y socioafectiva. Sin embargo, se observa que la dimensión comportamental presenta una mayor proporción de individuos en niveles regulares

y deteriorados, lo que sugiere que podría ser un área prioritaria para intervenciones destinadas a mejorar la salud mental positiva ocupacional del grupo.

En la Tabla 4, se presentan los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que evalúa la normalidad de las variables estudiadas. Todos los estadísticos obtenidos son significativos, con

valores de p (Sig.) iguales a 0, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad para todas las variables analizadas. En particular, la variable trabajo remoto muestra el estadístico más alto (0,362), seguido por la de estrés percibido (0,378) y confianza organizacional (0,372), lo que sugiere una mayor desviación de la normalidad en estas

dimensiones. Por otro lado, la dimensión de salud mental positiva ocupacional presenta estadísticos que varían entre 0,252 y 0,272. Estos resultados indican que ninguna de las variables analizadas sigue una distribución normal para el análisis estadístico posterior y sugiere

Tabla 4. Pruebas de normalidad de los datos de las variables y sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Salud Mental Positiva Ocupacional	0,269	60	,000
Espiritual	0,258	60	,000
Comportamental	0,255	60	,000
Cognitiva	0,272	60	,000
Socioafectiva	0,252	60	,000
Trabajo Remoto	0,362	60	,000
Interferencia en la vida laboral	0,327	60	,000
Eficacia/Productividad	0,352	60	,000
Confianza organizacional	0,372	60	,000
Flexibilidad	0,374	60	,000
Estrés Percibido	0,378	60	,000
Afrontamiento	,360	60	,000
Percepción	,355	60	,000

A partir de estos resultados, en la Tabla 5 se muestra 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 demuestra que existe una relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental del personal del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en el período de pandemia.

Tabla 5. Correlación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental positiva ocupacional.

Variables	Correlación orden 0 Rho Spearman	orden 1: (1,2,3)	Parámetros. N = 60
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		σ 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- α /2) 1.96
Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual			
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		σ típico .015987
Trabajo Remoto; Dimensión Espiritual	0.937	0.759000	Zcalculado 3.834760
Estrés Percibido; Dimensión Espiritual	0.642		Z(1- α /2) 1.96
Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental			
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		σ típico .022956
Trabajo Remoto; Dimensión Comportamental	0.755	0.729333	Zcalculado 3.454830
Estrés Percibido; Dimensión Comportamental	0.735		Z(1- α /2) 1.96
Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión cognitiva			
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		σ típico .019962
Trabajo Remoto; Dimensión Cognitiva	0.729	0.709666	Zcalculado 4.654672
Estrés Percibido; Dimensión Cognitiva	0.702		Z(1- α /2) 1.96
Correlación de orden entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión socioafectiva			
Trabajo Remoto; Estrés Percibido	0.698		σ típico .017984
Trabajo Remoto; Dimensión Socio afectiva	0.909	0.749333	Zcalculado 3.244752
Estrés Percibido; Dimensión Socio afectiva	0.641		Z(1- α /2) 1.96

Se aprecia 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- α /2) que representa 1.96 frente al Z calculado = 3.834760; lo que indica que Z(1- α /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 demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión espiritual.

La relación de orden 0 entre trabajo remoto y el estrés percibido muestra un nivel de correlación

moderado 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 muestra 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 significación del 0.05 y de confianza del 95% se expresa la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la dimensión comportamental.

Se aprecia 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 se obtiene 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.

De los hallazgos 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. El estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ 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, del personal del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de COVID-19.

Del análisis integral se puede determinar que:

La clasificación entre trabajo remoto y estrés percibido es de 0.698, lo que indica una relación fuerte y positiva. Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta el trabajo remoto, también lo hace el estrés percibido por los trabajadores. La desviación estándar es relativamente baja, con un valor de 0.01546, lo que refuerza la consistencia de esta comprensión.

La valoración entre trabajo remoto y salud mental positiva ocupacional es aún más alta, alcanzando 0.829. Esto implica que los trabajadores que experimentan menos estrés en un entorno remoto tienden a reportar una mejor salud mental ocupacional. Con un Z calculado de 4.048742, esta relación es estadísticamente significativa, superando el umbral de 1.96, lo que indica que los resultados son robustos.

Al analizar las dimensiones específicas de la salud mental, se destaca que la evaluación entre trabajo remoto y dimensión espiritual es notablemente alta con 0.937, sugiriendo que el trabajo remoto puede influir positivamente en aspectos espirituales de la salud mental. Sin embargo, también se observa una valoración más baja entre Estrés Percibido y Dimensión Espiritual de 0.642, lo que podría indicar que el estrés tiene un impacto moderado en esta dimensión.

En cuanto a la dimensión comportamental, se reporta una valoración de 0.755 entre trabajo remoto y dimensión comportamental, mientras que la relación entre estrés percibido y dimensión comportamental es ligeramente más alta con 0.735. Esto sugiere que las conductas de los trabajadores pueden verse afectadas tanto por el trabajo remoto como por el estrés percibido.

En la dimensión cognitiva, la valoración entre trabajo remoto y dimensión cognitiva es de 0.729, con un Z calculado de 4.654672, indicando una fuerte relación positiva y significativa. La dimensión socioafectiva también muestra una elevación

elevada de 0.909 con el trabajo remoto, pero una menor relación con el estrés percibido (0.641), lo cual puede implicar que las interacciones sociales son menos afectadas por el estrés en comparación con otras dimensiones.

Los hallazgos reflejan que el trabajo remoto está fuertemente relacionado tanto con el estrés percibido como con diversas dimensiones de la salud mental positiva ocupacional, destacando la importancia de gestionar adecuadamente estas variables para promover un entorno laboral saludable en contextos remotos.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la relación entre el trabajo remoto, el estrés percibido y la salud mental positiva ocupacional son consistentes con las observaciones de varios autores en el campo. En particular, la evaluación significativa de 0,829 entre el trabajo remoto y la salud mental positiva refleja lo que han señalado Tomasina y Pisani (9), quienes encontraron que el teletrabajo puede influir positivamente en la productividad y el compromiso de los empleados, aunque también señalaron que el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares puede aumentar el estrés en los trabajadores. Por otro lado, el estudio de Bertino, Nisticó (10), destaca que un porcentaje significativo de teletrabajadores reportó síntomas de ansiedad y estrés, sugiriendo que, aunque el teletrabajo puede ser valorado

positivamente, sus efectos negativos sobre la salud mental no deben ser subestimados.

Esto se alinea con los resultados de esta investigación, que muestran una evaluación alta entre el estrés percibido y las dimensiones cognitivas y socioafectivas, con valores de 0,729 y 0,909 respectivamente, lo que indica que el estrés no solo afecta la salud mental general, sino también aspectos específicos del bienestar emocional. Asimismo, los hallazgos de Cockburn y Hurtado (11), complementan esta discusión al analizar cómo el aislamiento social y la falta de interacción cara a cara pueden intensificar los niveles de estrés y ansiedad en un entorno remoto. Esto refuerza la idea de que, aunque el trabajo remoto ofrece flexibilidad, también presenta desafíos significativos para la salud mental que deben ser abordados mediante políticas adecuadas en las organizaciones. Por lo tanto, es crucial considerar tanto los beneficios como los riesgos asociados con el teletrabajo para desarrollar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable.

Por otro lado, la presente investigación corrobora lo planteado por Schall (12), puesto que coincide en afirmar que el trabajo remoto afecta la satisfacción laboral 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 que comparado al presente estudio coincide con la interferencia en la vida laboral, empleada como dimensión del trabajo remoto en esta investigación.

Así también, en relación 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 relacionada con la salud, que es utilizado para el trabajo de Cozzo y Reich (7), 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.

Finalmente, los trabajos de investigación presentados por Nery y Carbajal (13), 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 estudio, corrobora lo planteado por los autores puesto que efectivamente se demuestra que entre las variables trabajadas existe una relación significativa.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación confirman una positiva relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido (0.698), lo que sugiere que a medida que la modalidad de trabajo remoto aumenta, también lo hace el estrés experimentado por los trabajadores. Esto indica la necesidad de implementar estrategias de manejo del estrés en entornos de teletrabajo para mitigar sus efectos negativos.

De igual forma, la relación entre el trabajo remoto y la salud mental positiva ocupacional implica que los trabajadores que experimentan menos estrés en un entorno remoto tienden a reportar una mejor salud mental. Este hallazgo refuerza la importancia de crear condiciones laborales que favorezcan el bienestar psicológico en el teletrabajo.

También, entre las conclusiones del estudio se comprobó la notable variación entre el trabajo remoto y la dimensión espiritual, que sugiere que esta modalidad puede tener un impacto positivo en aspectos espirituales de la salud mental. Sin embargo, la relación más baja con el estrés percibido indica que, aunque el estrés afecta esta dimensión, su influencia es moderada, lo que podría abrir oportunidades para fomentar prácticas espirituales en entornos laborales remotos.

Es de resaltar la importancia de monitorear y apoyar las conductas laborales en contextos

remotos. Debido a que existe la relación entre el trabajo remoto y la dimensión comportamental junto con la correlación significativa con el estrés percibido, indicando que las conductas de los trabajadores son influenciadas, tanto por las condiciones del teletrabajo como por los niveles de estrés.

Finalmente, se concluye que existe correlación entre el trabajo remoto y la dimensión cognitiva, así como la elevada relación con la dimensión socioafectiva, lo que indicó que el teletrabajo puede favorecer tanto el rendimiento cognitivo como las interacciones sociales positivas. Sin embargo, la menor relación del estrés percibido con la dimensión socioafectiva sugiere que las interacciones sociales pueden ser más resiliente al estrés, lo cual es un hallazgo talentoso para fomentar un ambiente colaborativo en entornos remotos.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

FINANCIAMIENTO. Los autores declaran que esta investigación no recibió ningún tipo de financiamiento externo. El desarrollo de este artículo fue autofinanciado por los autores, quienes llevaron a cabo el trabajo con recursos propios.

AGRADECIMIENTO. Los autores desean expresar su más sincero agradecimiento al Decano de la gestión anterior del Colegio de Tecnólogo Médico del Perú, Lic. Carlos Sánchez Rafael, cuya colaboración y apoyo institucional contribuyeron de manera significativa a la realización de este artículo científico. Su compromiso con el avance de la investigación y la educación fue un pilar importante en el desarrollo de esta obra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. López L, López-Paz P, López M. Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. *Revista Innova Educación*. 2023;5(1):158-69. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.02.001>
2. Gartner Inc. Informe de Gartner. El futuro del trabajo reinventado: la gestión en un mundo híbrido Stamford, Connecticut, Estados Unidos: Gartner Inc.; 2024 Disponible en: <https://www.netskope.com/es/resources/analyst-reports/gartner-future-of-work-reinvented-managing-in-a-hybrid-world>.
3. Paladines J, Figueroa G, Paladines J. El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la universidad de las Ciencias Informáticas*. 2021;14(4):172-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590506>
4. Hernández C, Marqués L, Poleo A, von Feigenblatt O. La modalidad de trabajo remoto y la percepción de sobrecarga laboral como factores de estresores en los entornos laborales de los docentes: una revisión de la literatura. *Anales de la Real Academia de Doctores*; 2023; España: Real Academia de Doctores de España.
5. Organización Mundial de la Salud. Salud Mental y COVID-19: OMS-OPS; 2023 Disponible en: <https://www.paho.org/es/eventos/lanzamiento-informe-comision-alto-nivel-sobre-salud-mental-covid-19>.
6. Conesa A. Impacto de la pandemia de COVID-19 en los síntomas de salud mental y actuaciones de fisioterapia. *Fisioterapia*. 2021;43(1):1-4. <https://doi.org/10.1016%2Fj.ft.2020.11.001>
7. Cozzo G, Reich M. Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. *PSIENCIA Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. 2016;8(1):1-15. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333145838001>
8. Barrientos A. El rol del líder en el Teletrabajo: Una cuestión de importancia. *Social Review International Social Sciences Review/Revista Internacional de Ciencias Sociales*. 2024;12(1):1-14. <https://doi.org/10.62701/revsocial.v12.5177>
9. Tomasina F, Pisani A. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*. 2022;25(2):147-61. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
10. Bertino V, Nisticò V, D'Agostino A, Priori A, Gambini O, Demartini B. Telework during COVID-19 outbreak: Impact on mental health among Italian workers. *International Journal of Healthcare*. 2021;7(2):29-41. <https://dx.doi.org/10.5430/ijh.v7n2p29>
11. Cockburn W, Hurtado M. Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos de prevención de riesgos laborales*. 2021;24(2):95-8. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.01>
12. Schall M. The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity [Master of Science]. Estados Unidos: San Jose State University; 2019.
13. Nery M, Carbajal R. Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital Julio César Demarini Caro, Chanchamayo [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018.

ACERCA DE LOS AUTORES

Fátima Estefani Veliz Huanca. Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad Privada Cesar Vallejo. Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Privada Cesar Vallejo. Licenciada en Tecnología Médica. Especialidad en Radiología, Universidad Nacional Federico Villarreal. Diplomado en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo, Universidad Católica de Trujillo. Diplomado en Inteligencia Artificial para la Innovación Educativa, Unidades Tecnológicas de Santander-Colombia. Diplomado en Docencia en la Era Digital, Unidades Tecnológicas de Santander-Colombia. Docente de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima-Perú. Ponente a nivel nacional e internacional, Perú.

Diana Carolina Mucha López. Magister en Docencia Universitaria, Universidad Nacional Federico Villarreal-Lima. Segunda especialidad en Tomografía Computada, Universidad Nacional Federico Villarreal-Lima. Licenciada Tecnólogo Médico en Radiología, Universidad Alas Peruanas-Huancayo. Diplomado en Redacción y Normas APA y Metodología de la Investigación. Docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal y Universidad Cayetano Heredia, Lima-Perú. Ponente a nivel nacional e internacional. Miembro de la Red de Investigación de Latinoamérica LATAM, Perú.

Maritza Emperatriz Guzmán Meza. Doctora en Educación; Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo. Master en Ciencias de la Educación Superior, Universidad de la Habana. Experiencia como docente en el nivel superior; participación en congresos a nivel nacional e internacional, docente asesora de tesis de pre y posgrado, Perú.