



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de riesgos laborales en salud y trabajo remoto, en una
Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Autora:

Balbin Castañeda, Jenny Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1847-2327)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Se la dedico a nuestro Señor Dios, mi guía, en cada momento de mi vida. A mi querida familia con mi aprecio y dedicación.

Al compañero de todo mi caminar, mi esposo, por sostenerme en cada travesía de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor por brindarme sus enseñanzas.

Agradezco infinitamente, el apoyo de la Institución Telefónica de Salud, quienes permitieron, la ejecución del título y con el resultado mejorar el espacio de cada uno de los servidores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ABREVIATURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación del instrumento sobre variable 1: Gestión de Riesgos Laborales.....	20
Tabla 2: Validación del instrumento sobre variable 2: Trabajo Remoto.....	20
Tabla 3: Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales.....	21
Tabla 4: Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Trabajo Remoto.....	21
Tabla 5: Datos agrupados de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales.....	24
Tabla 6: Datos agrupados de la Variable 2 Trabajo Remoto.....	25
Tabla 7: Datos agrupados de la Dimensión Ergonómica de la variable Gestión de Riesgos Laborales.....	26
Tabla 8: Datos agrupados de la Dimensión Física de la variable Gestión de Riesgos Laborales.....	27
Tabla 9: Datos agrupados de la Dimensión Psicosocial de la variable Gestión de Riesgos Laborales.....	28
Tabla 10: Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales vs V2 Trabajo Remoto.....	29
Tabla 11: Prueba de normalidad Shapiro -Wilk.....	30
Tabla 12: Prueba de correlación entre la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y V2 y Trabajo Remoto.....	31
Tabla 13: Prueba de correlación entre la dimensión 1 “Ergonómica” de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y la Variable 2 Trabajo Remoto.....	32
Tabla 14: Prueba de correlación entre la dimensión 2 “Física” de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y la Variable 2 Trabajo Remoto.....	33
Tabla 15: Prueba de correlación entre la dimensión 3 “Psicosocial” de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y la Variable 2 Trabajo Remoto.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales.....	24
Figura 2: Variable 2 Trabajo Remoto.....	25
Figura 3: Dimensión Ergonómico de la variable 1 Gestión Riesgos Laborales....	26
Figura 4: Dimensión Física de la variable 1 Gestión Riesgos Laborales.....	27
Figura 5: Dimensión Psicosocial de la variable 1 Gestión Riesgos Laborales.....	28

ABREVIATURAS

BBC: British Broadcasting Corporation (Corporación Británica de Radiodifusión)

EE.UU: Estados Unidos

DME: Dolor musculoesquelético

HAD: Anxiety and Depression (Ansiedad y depresión)

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

OIT: Organización Internacional de Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RPP: Radio Programas del Perú

TIC: Tecnologías de la información y comunicación

UE: Unión Europea

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación existente entre los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021.

Metodología: tipo básica y de enfoque cuantitativo, método descriptivo de corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 33 profesionales que laboran en la Institución Telefónica en Salud. La Técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, tipo escala de Likert.

Resultados: de 33 profesionales encuestados, el 33.3% (11), indicaron que la gestión de riesgos laborales es baja, el 42.4% (14), indicaron que el trabajo remoto es bajo. El valor de significancia es 0.529 siendo un valor mayor a 0.05, se acepta que no existe relación entre la Gestión de Riesgos Laborales y el Trabajo Remoto.

Conclusiones: La Gestión de Riesgos Laborales no se relacionan con el trabajo remoto, ello debido a que el análisis estadístico de los resultados de la encuesta efectuada a los profesionales arrojó el valor de sig. = 0.529 > 0.05; por lo que se deduce que la gestión de riesgos laborales es baja e inadecuada.

Palabras clave: Riesgos laborales, ergonómico, psicosocial

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the occupational risks associated with remote work in a Telephone Health Care Institution, Lima 2021. **Methodology:** basic type and quantitative approach, descriptive cross-sectional and correlational method. The population was made up of 33 professionals who work at the Telephone Institution in Health. The data collection technique was the survey and the instrument a questionnaire, Likert scale type. **Results:** of 33 professionals surveyed, 33.3% (11) indicated that occupational risk management is low, 42.4% (14) indicated that remote work is low. The significance value is 0.529, being a value greater than 0.05, it is accepted that there is no relationship between Occupational Risk Management and Remote Work. **Conclusions:** Occupational Risk Management is not related to remote work, because the statistical analysis of the results of the survey carried out with professionals yielded the value of $\text{sig.} = 0.529 > 0.05$; Therefore, it can be deduced that occupational risk management is low and inadequate.

Keywords: Occupational risks, ergonomic, psychosocial

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, anónimo (2019) en Noticias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) precisa que un grupo de personas conocedoras de los derechos humanos ha advertido sobre los esfuerzos de algunos empleadores y organizaciones para evitar el reconocimiento de las condiciones de trabajo saludables como un derecho fundamental, pide a la Organización Internacional del Empleo que lo adopte como uno de sus principios fundamentales. Evidencia de que muchos empleados en todo el mundo padecen enfermedades, discapacidades como resultado de condiciones de trabajo inseguras y perjudiciales. Se estima que 2 millones de trabajadores mueren prematuramente cada año a causa de entornos laborales peligrosos o tóxicos, advirtieron decenas de expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas. En un comunicado, los relatores pidieron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que reconozca y adopte de inmediato condiciones de trabajo seguras y saludables como uno de sus principios fundamentales. La advertencia se emitió en una conferencia de la OIT en Ginebra para conmemorar el centenario de la organización.

Asimismo, anónimo (2021) en Noticias ONU, apunta que el COVID19 ha revolucionado el planeta del trabajo y es posible que los efectos sean permanentes. Previo a la enfermedad pandémica, había cerca de 260 millones de trabajadores sin trabajo. La utilización de vacunas, primordialmente en territorios desarrollados, ha incrementado las maneras de volver al trabajo, empero muchas organizaciones y trabajadores han expresado el quierro de conservar cierto grado de teletrabajo luego de ver ciertos de las ventajas. En un análisis de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) localizó que el 41% de los individuos que trabajaban a partir de vivienda se sienten bastante estresadas, comparativamente con el 25% de las que trabajaban fuera del hogar. Sin embargo, además poseemos que prestar atención a la paz físico y de la mente de los trabajadores, varios gobiernos han identificado esto y permanecen repasando los derechos de los trabajadores que trabajan a partir de vivienda. Ejemplificando, las organizaciones tienen que aseverarse de que los trabajadores no se sientan aislados y darles el derecho a desconectarse en vez de seguir online las 24 horas del día.

Mientras Minoura et al. (2019) indica que a medida que se propaga el estado de emergencia relacionado con la pandemia COVID-19 A nivel nacional, la proporción de

empresas que utilizan el teletrabajo ha aumentado del 20% al 60%. Si no existe un entorno de trabajo adecuado, trabajar desde casa tendrá un impacto negativo en la salud de los trabajadores. Investigaciones anteriores han demostrado que trabajar desde casa puede estar relacionado con el dolor lumbar. La esperanza de vida saludable se acorta, por lo que es importante comprender mejor los riesgos.

Toprak Celenay et al. (2020) en Turquía sobre el dolor musculoesquelético, la fobia al coronavirus y la calidad del sueño en personas con trabajo en casa y los que continuaron en el lugar de trabajo durante la pandemia de Covid-19, son escasos los estudios relacionados con sus efectos en el confinamiento. Durante el confinamiento de 3 meses por Covid-19, el dolor lumbar, ocurrió en los que trabajan en casa, mientras que las tasas de dolor en el cuello, la parte superior de la espalda, el hombro y el codo fueron más bajas en el grupo que trabaja en el lugar de trabajo.

Matisane et al. (2021) evidencia que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son más difíciles por falta de posibilidades que se supervise y controle los arreglos de trabajo remoto, pero los trabajadores remotos que trabajan desde casa configuran sus estaciones de trabajo por sí mismos, en muchos casos sin ayuda externa, aprenda. Según el informe, del 25% al 40% de los trabajadores a distancia tienden a tener sillas de comedor u otras sillas no ajustables. No hay apoyabrazos y la ergonomía asociada con el uso de una computadora portátil es deficiente. Lo que es más sorprendente es que el 42,6% de los trabajadores remotos piensan que la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo no es necesaria y no debe implementarse.

Ante el problema Bishop (2020) de la British Broadcasting Corporation (BBC Future), nos menciona como tienen la posibilidad de organizarse al teletrabajo, debiendo aprender de Las Naciones Bajas, que poseen un grado admirable de confianza en sus trabajadores y una comprensión de las construcciones digitales primordiales para respaldar el trabajo remoto, y permanecen intentando encontrar otros gobiernos ahí a medida que establecen sus planes para el futuro. Muchos países permanecen luchando contra la cultura del presentismo. Ejemplificando, en el Reino Unido, el 83% de los trabajadores informaron haber experimentado presión en el trabajo para manifestarse en la oficina, independientemente de su salud física o de la mente. Alrededor de 15 domicilios en los Estados Unidos (EE. UU) no poseen Internet de fibra óptica. Uno de

cada 5 empleados se siente causante por estar fuera de la oficina y teme que aquellos los realice parecer menos involucrados con su trabajo.

Piñero-Fuentes et al. (2021) según un estudio en España realizado en julio de 2020, el 33,7 % de los empleados de la Unión Europea (UE) trabajan en casa a tiempo completo, mientras que un 14,2 % adicional de los empleados de la UE trabajan en casa a tiempo parcial. En 2018, menos del 5 % de los empleados de la UE eran teletrabajadores a tiempo completo y menos del 10 % eran teletrabajadores a tiempo parcial; por ello, el impacto de la pandemia provocó un aumento de más del 650% entre los teletrabajadores a tiempo completo, también reveló que casi la mitad de estos empleados nunca antes habían teletrabajado.

Grimani et al. (2019) precisa que el lugar de trabajo que incluye asesoramiento, educación y actividades grupales en el lugar de trabajo generalmente han mostrado cambios significativos en el comportamiento sedentario y alimentario de los empleados, mejorando la salud física, mental y un retorno positivo de la inversión al reducir la atención médica, costos, así como el ausentismo genera. Promover un cambio en la actividad física y el comportamiento alimentario en el lugar de trabajo debe incluir cambios en el entorno físico y la estructura organizativa del lugar de trabajo, donde la exposición a cambios en el entorno físico del lugar de trabajo hace como en la estructura organizativa puede además facilitar el cambio de comportamiento en grandes segmentos de la población activa. Sin embargo, la evidencia sobre el impacto de esos cambios ambientales y organizacionales en los resultados relacionados con el trabajo es contradictoria o insuficiente.

Iturralde y Duque (2019) precisan lo indiferente del contexto o el momento histórico, el trabajo es un componente fundamental de la vida humana se constituye en una de las simientes de toda sociedad; conforme la humanidad evoluciona, surgen nuevas modalidades de trabajo que se adaptan a los cambios que requieren de acuerdos sociales entre trabajadores, empresarios y estado; tal como ocurre en el 2020, donde los seres humanos al enfrentarse a una pandemia mundial han hecho uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar actividades laborales y educativas, fomentando el teletrabajo y la educación virtual.

Anónimo (2017) enfatiza en noticias EL TIEMPO, que el teletrabajo está ingresando cada vez más al mercado colombiano, según el Departamento de TIC,

10.753 empresas han introducido la modalidad para utilizar sus hogares como oficinas, y existe una preocupación constante por la gestión de situaciones peligrosas y accidentes laborales. El Ministerio de Trabajo ha determinado que el riesgo más común para los empleados que trabajan en áreas remotas es psicosocial, ergonomía, condiciones ambientales y de seguridad, como riesgos eléctricos.

En el Perú el MTPE (2020) prueba que la salud psicológica y el estrés derivados del trabajo remoto son las más grandes amenazas para un modo de trabajo en remoto, que cayó por sorpresa sobre organizaciones y empleados a lo largo de la enfermedad pandémica que perjudica a las damas, sobre las que recae la del trabajo de la casa, se observó el desbalance entre la vida familiar y la gremial. Esta problemática fue central para Konecta Perú, compuesto por bastante más de 13.000 personas, féminas en su enorme mayor parte y 1.715 de ellas madres solteras. Las féminas reportan haber vivido la enfermedad pandémica con más magnitud, estrés, ansiedad y depresión.

Asimismo, en Lima, anónimo (2020) mediante noticias en Radio Programas del Perú (RPP), expone que frente a la enfermedad pandémica las organizaciones han obligado a los trabajadores a ajustarse al trabajo remoto. Hasta junio, el MTPE calculaba que unas 200,000 personas se encontraban laborando bajo esta forma. Frente a esto, un informe de Global Research Marketing (GRM) detalla las complicaciones de la modalidad de trabajo. Para un 85% de Lima el trabajo remoto involucra más horas de las que realizaban en el trabajo era presencial. Esto crea además que a los trabajadores les cueste desconectarse e implantar parámetros entre su trabajo y su historia familiar.

Anónimo (2021) Por lo tanto las empresas empiezan a reformular su trabajo, es donde el Comercio (8 de agosto del 2021), sugiere que Interbank anuncio que adaptaría un modelo de trabajo en remoto haciéndolo persistente, siendo las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en la zona metropolitana de Lima, el 38.8% de las organizaciones permanecen haciendo un trabajo en la modalidad de trabajo presencial, el 33% en la manera mixta y gracias a la enfermedad pandémica de coronavirus, el 28,2% labora solo de manera remota. Además, se observó que 65,7% de las empresas grandes, 60,9% medianas, 49,5 % pequeñas y 24,5% microempresas funcionan de forma mixta. Todos indican la necesidad de trascender; renovar, utilizar y ampliar las formas alternativas de trabajo derivadas de la crisis sanitaria.

Por consiguiente, el MTPE y el Ministerio de Salud (MINSA) en el 2020 expresan, manifiestan, es deber del equipo de recursos humanos tomar conciencia de las condiciones que afrontan los empleados de las organizaciones de las que son parte frente a esta nueva modalidad de trabajo. Varias medidas que se tienen que considerar para mitigar el efecto negativo de esta forma de trabajo son talleres o charlas respecto al equilibrio familia trabajo, así como la orientación de un doctor ocupacional, lo que podría ser un apoyo destacable para mejorar la paz del trabajador.

Ante a la emergencia sanitaria y el trabajo remoto, se observó que realizar el trabajo en el hogar, sin contar con las condiciones ergonómicas, conlleva a un desempeño laboral no esperado. Al respecto se propone la investigación de Prevención de riesgos laborales asociados al trabajo remoto en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021, donde se pretende demostrar la relación de las variables estudiadas.

La justificación del estudio de la investigación generará conocimiento teórico en los gestores en servicio de la salud, asimismo a profesionales dedicados al interés en la investigación en las variables, riesgos laborales y trabajo remoto, esta información provendrá de búsqueda de fuentes. Justificación práctica, se describirá y correlacionará las variables riesgos laborales y trabajo remoto. Los resultados contribuirán en forma productiva y positiva e influirá en mejora del rendimiento en la Institución Telefónica de Salud. Justificación metódica, haciendo posible el uso de instrumentos útiles para la recolección de datos, siendo asumidos como referente a estudios por otros investigadores. Justificación social, se declara la interacción que tendría sobre la sociedad en el tamaño que el peligro gremial, influye en la optimización del rendimiento del personal en trabajo remoto que trabaja en la Organización Telefónica de Salud. Determina tomar en cuenta la necesidad del cuidado de la salud y evidenciar las capacidades productivo y positivo, permitirá que se sienta mejor brindando el servicio a los ciudadanos y fomentando una imagen de la institución.

Ante esto es pertinente presentar el problema general a investigar, el cual se muestra a continuación: ¿Cuál es la relación de los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021? siendo sus específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto en los profesionales de una Institución de atención Telefónica de

Salud, Lima 2021?, 2) ¿Qué relación existe entre la dimensión física con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021?, 3) ¿Qué relación existe entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021?.

Se planteó el siguiente Objetivo general: Determinar la relación existente entre los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021. Siendo los específicos: 1) Establecer la relación que existe entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021. 2) Describir la relación que existe entre la dimensión física con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021. 3) Identificar la relación que existe entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021.

Como Hipótesis general, se consideró lo siguiente: Existe relación entre los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021. siendo los específicos: 1) Existe relación entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021. 2) Existe relación entre la dimensión física con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021. 3) Existe relación entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos pasados de todo el mundo, nacionales y locales son:

Hernández y Ramos (2021) en su análisis de peligros ergonómicos por uso de pantallas de visualización de datos en trabajadores en el hogar, prueba su objetivo examinar los componentes de peligro ergonómico a los que se ven expuestos los trabajadores en modalidad de trabajo en casa. Su metodología se basó en ejercer un cuestionario de la información sociodemográfica, seguido del cuestionario Nórdico de Kuorinka para identificar los indicios musculoesqueléticos y finalmente se utilizó la metodología ROSA. Teniendo como consecuencia en la encuesta sociodemográfica que el 67% de los trabajadores poseen interacción con la organización por menos de 6 meses, el 92% tiene molestias en la muñeca o mano derecha siendo diestros, el 50% poblacional estima esta molestia un uso constante y repetido, según con las fotos proporcionadas por los trabajadores, 58 poseen una puntuación más grande o igual a 5 y puede decirse que bastante más de la mitad de los trabajadores permanecen valorados como de elevado peligro de trastornos musculoesqueléticos, el análisis concluye que las medidas preventivas y correctivas para la organización evaluada se relacionan con el saber de los trabajadores para una idónea insinuación en el trabajo, los ángulos, tamaños y propiedades que tienen que tener los muebles y el ambiente de trabajo y adecuación para tomar descansos activos.

Reyes Godínez (2021) en su estudio del impacto del teletrabajo en la vida de sus trabajadores, se puede propuso el objetivo de analizar el impacto del teletrabajo en una empresa multinacional en México, siendo su metodología un estudio exploratorio, cuantitativo, descriptivo y explicativo. En sus resultados, informa que el teletrabajador 18% tienen hijos, este es un porcentaje que podría incrementarse, ya que el teletrabajo es un instrumento que les permite compaginar la crianza con su trabajo, el 95% empleados apuntan que es más importante medir el trabajo por metas o proyectos, que por horas trabajadas en una oficina, el 62% están de acuerdo aunque ninguno aboga por una evaluación basada en las horas trabajadas, concluyen considerablemente que el mejor vínculo familiar brinda más tiempo para las metas personales, una mejor nutrición y, por lo tanto, una mejor salud. Referente a la satisfacción gremial, que resulta de esta optimización en la calidad de vida, si esta se relaciona de manera significativa con el incremento de la productividad.

Peralta Huiracocha (2021) en su análisis titulado cargos que se adaptaron de mejor forma a la modalidad de teletrabajo por coronavirus, el análisis tuvo como fin establecer los cargos que se adaptaron de mejor forma al teletrabajo, de acuerdo con la crisis del Covid-19. El estudio de investigación es no experimental, se diseñó encuestas mediante Google formularios. Los resultados de las variables comunes del total de servidores y servidoras el 54.7% tienen de 29 a 38 años, el 62.5% cuenta con título universitario, él 34.4% de los servidores viven con 4 o 5 personas en su hogar. El 75% necesita relacionarse con otras personas durante la ejecución de su trabajo, el 51.56% puede acceder a la información sin problema, el 57.81% toma decisiones basadas en políticas, el 78.13% no supervisa el trabajo de otros, el 45.31% planifica, organiza y controla el avance de su trabajo, el 56.25% destina 1 a 3 horas para este tipo de actividades, la institución mantiene 43.75% de eficiente y 4.69% adaptación al teletrabajo. El análisis concluye que el efecto gremial de la aplicación del teletrabajo, está tomando en cuenta el funcionamiento tanto personal como colectivo, se han adaptado a esta nueva forma de laborar.

Moreno et al. (2018) en su investigación, el trabajo a distancia ha impactado en la vida de los colaboradores de COLVATEL. Estableciendo sus metas y analiza el impacto de la implementación de la oficina remota en la calidad de vida. El método cualitativo parte de supuestos básicos e investigación cualitativa. Sus elementos se enmarcan en una encuesta, utilizando preguntas semiestructuradas abiertas y cerradas para desarrollar variables, dando como resultado que el 35% de los encuestados vivan fuera de la ciudad y las alcancen. 1 y 2 horas o más, que representan el 70% del alcance de la empresa, y se concluye que, al ahorrar tiempo desde el hogar al lugar de trabajo, se puede mejorar la calidad de vida, reducir el estrés y las distracciones.

Rojas Lazaro (2021) prueba en su indagación sobre Gestión del trabajo a distancia y desempeño gremial, por medio del objetivo de decidir la interacción existente en medio de las cambiantes desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú. El análisis sigue un procedimiento científico deductivo hipotético, que es un método insustituible de detalle de correlación, diseño transeccional y transversal, y método cuantitativo. Para la recopilación de datos, todos los cambiadores utilizaron 2 tablas con 24 elementos. La población consta de 195 servidores de trabajo remoto a tiempo completo. Para conveniencia de 60 sujetos, el muestreo no es probabilístico. Para la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en constante cambio, la

efectividad de estas herramientas se encuentra entre $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$, respectivamente. La correlación usando Rho de Spearman es $r = 0.649$, que es una interacción media, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Por tanto, se deriva la relación entre estas dos variables.

Herrera y Cruz (2021) realizaron una investigación sobre prevalencia y factores asociados de trastornos musculoesqueléticos en teletrabajadores. Su propósito es identificar trastornos musculoesqueléticos y factores asociados en trabajadores remotos. Su metodología se lleva a cabo a través de una revisión de 50 artículos en diferentes bases de datos. Resultados: Se seleccionaron un total de 20 artículos para el análisis de lectura completa. Se encontraron seis estudios en personal docente y 12 estudios en personal administrativo, quienes tenían mayor riesgo de problemas de columna, toracolumbar y cuello por no contar con sillas ergonómicas. Concluyeron: Las personas que trabajan a distancia son propensas a sufrir trastornos musculoesqueléticos debido a que no cuentan con el espacio suficiente para realizar las tareas en el hogar, tanto por carecer de espacio, estructura y herramientas ergonómicas, como por no conocer la postura adecuada en el hogar.

Ascencios Carreño et al. (2021) realizaron una investigación sobre frecuencia de Dolor Musculoesquelético (DME) en el Teletrabajo, teniendo como objetivo estimar la frecuencia de dolor musculoesquelético de los teletrabajadores de Lima, el análisis ha sido descriptivo transversal, la muestra estuvo constituida por 501 personas que teletrabajaron en Lima; la recolección de datos ha sido un cuestionario virtual con preguntas sobre sus características sociodemográficas y el Cuestionario Nórdico Estandarizado. Siendo sus resultados, 99% presentaron DME en diferentes zonas anatómicas con predominio en cuello (90%), espalda baja (88%) y espalda alta (82%). Referente a la duración del DME en su permanencia en el sector del cuello (64 %), espalda inferior (61%) y espalda preeminente (62%): con respecto al lapso de duración por episodio, predominaron esos cuya duración ha sido entre en espalda inferior (49%) y menos de 1 hora en el hombro (45%). Concluyeron, hay una alta incidencia de DME entre los individuos que teletrabajan, no obstante, además de robustecer la apariencia de la promoción de la salud, se necesita hacer más estudios que consideren otros diseños y variables.

Qian Niu et al. (2021) investigaron los efectos en la salud del teletrabajo inmediato a lo largo de la era del coronavirus, teniendo como fin establecer los efectos en la salud del teletrabajo a lo largo de una aseveración de emergencia como prueba para una política futura de desarrollo. Este ha sido un análisis transversal en el se realizó un cuestionario online a 5214 trabajadores generalmente (tasa de contestación = 36,4 %) de junio de 2020 a agosto de 2020. Con base en trabajadores procedimientos a lo largo de la enfermedad pandémica, los trabajadores se clasificaron en el conjunto de oficina (n = 86) y conjunto de teletrabajo (n = 1597), y caracterizamos su demografía, cambios en el estilo de vida, estado de teletrabajo, indicios físicos y salud psicológica. Los resultados mostraron que la residencia de los trabajadores, estado civil, cargos directivos y el estado del empleado influyó en la votación del procedimiento de trabajo. Concluyen que los inconvenientes de salud asociados con el teletrabajo tienen que darse una atención correcta.

Espinola Sanchez (2019) en su tesis Riesgos laborales de la enfermera, del Hospital Tingo María, el objetivo fue determinar el riesgo laboral de la enfermera en el hospital Tingo María, con un abordaje transversal cuantitativo, descriptivo. La población incluye 18 enfermeras que trabajan en el quirófano. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y la herramienta un cuestionario, escala Likert, con resultados: 100% (18), 61% (11) informó que si hay riesgos laborales. En la dimensión biológica, si hay 67% de riesgo (12), dimensión química, 61% (11) si existe riesgo, en la dimensión física, si hay riesgo del 72% (13), tamaño ergonómico, 72% (13) no existe; dimensión psicosocial, no hay 78% (1), en conclusión, los enfermeros que laboran en el quirófano del Hospital Tingo María están en riesgo ocupacional, en su tamaño; físicos, biológicos, químicos y menos riesgosos en la dimensión ergonómica y psicosocial.

Ramos Acuña (2018) investigó el compromiso organizacional y su relación con la prevención de riesgos laborales para los trabajadores del saneamiento. Utilizando métodos no experimentales, descriptivos transversales, cuantitativos de relevancia y su herramienta de cuestionario, para la primera variable de compromiso organizacional, se desarrolló una herramienta de 12 preguntas para responder en la escala Likert de 5 niveles. El segundo cuestionario estudiará el nivel de prevención de riesgos laborales, que consta de 20 ítems y utiliza la escala Likert. Como resultado, el 82% de los limpiadores públicos de la provincia de Otuzco mostró un bajo nivel de compromiso organizacional, y el 14% y el 4% se ubicaron en el nivel medio. La conclusión es que,

dado que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,879, la relación entre el compromiso organizacional y el nivel de prevención de riesgos laborales es muy fuerte.

Cardenas y Quispe (2021) realizaron una indagación en la que establecieron la relación entre el trabajo remoto y el bienestar laboral, su objetivo fue conocer la relación que existe entre el trabajo remoto y el bienestar laboral entre los trabajadores de Lima Metropolitana, recolectando datos relevantes con un enfoque mixto. Participaron un total de 190 colaboradores de diversas empresas privadas de Lima Metropolitana, de los cuales 28 participaron en la encuesta de grupos focales y 162 en la encuesta virtual. En esta encuesta se utilizó un cuestionario general de bienestar y un cuestionario desarrollado por el investigador específicamente para el puesto de trabajo actual. Los resultados obtenidos de estas dos fuentes mostraron la relación entre los efectos colaterales (negativos) y ciertos estilos de trabajo rígidos; asimismo, identificaron la relación entre las características del trabajo y la consistencia subjetiva (grupos focales) y evaluada (encuestas virtuales) del bienestar laboral. Finalmente concluyeron que se debe establecer una modalidad de trabajo mixta (preferida por los participantes).

A continuación, se presentan las bases teóricas que darían sustento al trabajo de investigación en concordancia con la variable riesgos laborales, Campos Pérez (2021), precisa que un trabajador puede enfrentarse a muchos riesgos diferentes, que también pueden verse agravados por factores como la condición física o la edad. La adecuación del trabajo a las características individuales de cada trabajador es fundamental para promover un entorno laboral más seguro y saludable y, como veremos, es uno de los retos de prevención más importantes, por lo que lo más importante es que la prevención debe abordarse desde el principio para mejorar la prevención. (p. 122)

Además, Cortés (2018) refiere como técnica de prevención de riesgos laborales a los factores de carácter físico, químico o técnico (materiales utilizados o fabricados, equipos utilizados y métodos de producción utilizados) que pueden estar presentes en el lugar de trabajo, sino también estos otros factores de naturaleza psicológica o social que puedan perjudicar orgánica, psicológica o socialmente la salud del empleado se considerarán incluidos. (p. 35)

Asimismo, según Castro-Castro et al. (2018) explica que los riesgos laborales están asociada a factores de riesgo ergonómicos; postura, fuerza y movimiento, de origen biomecánico y apoyando un programa de seguimiento epidemiológica de los

trastornos musculoesqueléticos para prevenir la pérdida de productividad y capacidad laboral para realizar las funciones del oficio. (p. 187)

Por lo tanto, Litardo Velásquez et al. (2020) sostuvo que la prevención de riesgos laborales en diversos servicios es una tarea prioritaria, tiene como objetivo lograr que los trabajadores de diferentes profesiones realicen un trabajo de calidad, seguro y saludable, creando condiciones de trabajo que no afecten la salud y seguridad ocupacional. Los trabajadores satisfechos son adaptables. (p. 2)

Ramírez S. (2020) la prevención de riesgos laborales es el conjunto de medidas tomadas o planificadas en cada etapa de las operaciones de una empresa con el fin de evitar o minimizar los riesgos derivados del trabajo. La salud es un derecho humano básico. (pág.13)

Giménez-Espert et al. (2020) precisa que los riesgos psicosociales en el trabajo son aspectos del diseño del trabajo y de los contextos sociales, organizativos de gestión del trabajo que podrían causar daños psicológicos o físicos. Los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo se encuentran entre los problemas más desafiantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual tienen un impacto significativo en la salud de las personas, las organizaciones y las economías nacionales. (p. 2)

Daneshmandi et al. (2017) explica que los factores de peligro en el sitio de trabajo para el desarrollo de los trastornos musculoesqueléticos integran trabajo físico, esfuerzo desmesurado enérgico, posturas incómodas y sostenidas, desplazamiento cíclico y vibración, son un problema fundamental en el sitio de trabajo que resulta en la pérdida de productividad en el trabajo y absentismo gremial. (p. 252)

Celik et al. (2020) indica que los trastornos se definen como mal o patología de los músculos, nervios, tendones, articulaciones y cartílagos o discos espinales resultantes de componentes de peligro en el ámbito gremial. (p. 92)

Caldas y Castellanos (2018) precisa que en la empresa se debe diseñar e implementar un sistema de gestión de la prevención que permita integrar la prevención en la empresa e involucrar a todos sus miembros en la prevención. La política de prevención incluye el establecimiento de pautas y objetivos comunes para la prevención de riesgos laborales. (p. 54)

Para la segunda variable, Paladines Morán et al. (2021) expresan que el trabajo de un empleado remoto es solo eso: ubicado de forma remota. Esto significa que los empleados están demasiado lejos de la empresa para ingresar a la oficina, pueden teletrabajar temporalmente, como cuando viajan, o como trabajadores remotos permanentes. A medida que más funciones adoptan el teletrabajo, la gestión de ambos tipos de trabajo es una habilidad de gestión esencial. (p. 173)

Otro punto Oszlak (2020) precisa que el trabajo remoto es una tremenda experiencia social y profesional, donde casi la mitad de todos los trabajadores ahora trabajan desde casa, debiendo crear indicadores de desempeño para agencias y empleados para medir la implementación del programa de teletrabajo para las medidas de desempeño. (p. 17)

Okano et al. (2020) plantea que el teletrabajo es todo trabajo llevado a cabo a distancia, fuera del sitio de trabajo, usando las TIC, con computadoras, teléfonos fijos y/o celulares y toda tecnología que posibilite laborar en cualquier sitio, recibiendo y transmitiendo información, archivos, imágenes o ruidos involucrados con el trabajo. La tecnología ha sido originada para mejorar la calidad de vida del hombre, y con su evolución se logró realidad la iniciativa del trabajo remoto, denominado home office o más popularmente dicho en la actualidad, any office. (p. 4)

Delgado de la Matta (2020) plantea que el trabajo a remoto está destinado a todo tipo de trabajo manual o administrativo que se pueda realizar fuera de las oficinas o instalaciones con la ayuda de tecnología y tecnologías de la información, incluidas aquellas que aseguren el monto de la remuneración o los términos del contrato de trabajo, es decir principalmente para los trabajadores clasificados como un grupo de riesgo en el que todos los empleadores en situaciones de vulnerabilidad inevitablemente tendrán que cambiar de trabajo para estos trabajadores debido a la edad y factores clínicos, así como a la naturaleza del trabajo. (p. 74)

Sánchez Paredes et al. (2019) explica que el teletrabajo promueve la lealtad de los empleados, reduce la fluctuación, fortalece la lealtad a la empresa, siempre que se elabore un contrato de trabajo que contribuya al cumplimiento de los deberes y obligaciones del empleador y del empleado. (p. 94)

Rodríguez-Nogueira et al. (2020) precisa el teletrabajo es realizado con la ayuda de la tecnología de la información y las comunicaciones; teléfonos inteligentes, tabletas,

portátiles y computadoras de escritorio y realizado fuera de las ubicaciones del empleador. (p. 1)

Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020) refiere que el teletrabajo facilita la flexibilidad y un sólido equilibrio entre el trabajo y la familia al tiempo que reduce el impacto ambiental e impactos de la movilidad.

Marques et al. (2020) menciona que el teletrabajo también conocido como trabajo remoto, está ganando popularidad y convertirse en una característica común en el mercado debido no solo a los avances en la tecnología digital, sino también a las actitudes cambiantes hacia dónde y cuándo se debe realizar el trabajo y cómo se debe medir el desempeño

El Ministerio de Educación Cultura Deporte del Gobierno de España (2018) considera que el trabajo a distancia es una forma flexible de organización del trabajo que implica la realización de una actividad laboral remunerada sin la presencia de trabajadores en la empresa proveedora o en la empresa solicitante de bienes o servicios para los que las TIC se utilizan como instrumento básico. (p. 14)

Podestá (2020) precisa que trabajar desde casa nos desafía a desarrollar nuevas capacidades de organización espacial, gestión del tiempo, coordinación de equipos, liderazgo y equilibrio entre el hogar, el trabajo y la comunicación.

Por último, Quispe et al. (2021) considero que el trabajo remoto significa invertir en el desarrollo de las competencias digitales de los trabajadores, la formación en la gestión de la educación a distancia y las estrategias de aprendizaje, la valoración del talento humano, la promoción de la investigación y la producción de conocimiento; y exigir a las instituciones que adopten estructuras inteligentes con modernos equipos tecnológicos que dinamicen la modalidad educativa virtual. (p. 2)

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020) considera que el trabajo remoto es la prestación de servicios individuo a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o sitio de aislamiento domiciliario, usando cualquier medio o mecanismo que permita hacer las tareas fuera del centro de trabajo, (p.7)

Luego de presentar los tratados sobre nuestras variables, tenemos a Campos, 2021, como autor de la primera variable y Oszlak, 2021, de nuestra segunda variable.

Las definiciones respectivas se detallan en el apartado de operacionalización de las variables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La indagación es de tipo básica, según Pacheco y Cruz (2006), sugiere que la finalidad central de la indagación elemental es conocer y describir los fenómenos de la verdad natural y social, por lo cual tiene como eje la formulación de una conjetura.

Diseño de investigación:

El diseño es no experimental donde según Gómez (2006) lo define como la investigación realizada sin manipular intencionalmente las variables. Lo que hacemos es observar los fenómenos a medida que ocurren en su contexto natural y luego analizarlos.

Estudio cuantitativo, descriptivo:

De conformidad con Ávila (2019), refuerza al estudio descriptivo donde enfatiza que se efectúa cuando se describen los componentes principales del objeto de estudio.

Investigación es correlacional:

G. Morris Ch, A. Maisto A. (2001) precisa que el método es basado en una relación que ocurre espontáneamente entre dos o más variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable dependiente 1: Gestión en Riesgos Laborales

Definición conceptual:

Campos (2021) menciona que la gestión de riesgos laborales es la probabilidad de padecer problemas de salud ante la exposición la ejecución de su quehacer laboral.

Definición operacional:

Son los diversos factores que condicionan los efectos en la salud, en la cual se ejecutaran 20 ítems.

Indicadores: sus dimensiones son; ergonómica, física, psicosocial

Escala de medición:

Corbetta (2007), precisa que la escala de Likert, abarca una vasta diversidad de escalas, también denominadas sumated rating scales, término que se puede traducir como escalas aditivas. Esta técnica todavía es en la actualidad el método más usado para el análisis de las reacciones y se ha desarrollado y enriquecido de forma notable comparativamente con las propuestas iniciales de Likert.

Escala de medición: ordinal,

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

Variable independiente 2: Trabajo Remoto

Definición conceptual:

Oszlak (2020) indica que el trabajo remoto es la realización de trabajo fuera de su sede central. Única forma de dar continuidad al trabajo.

Definición operacional:

Viene a ser el trabajo remoto, realizado de forma responsable, en la cual se evidenciará en 20 ítems.

Indicadores:

Sus dimensiones son; compromiso institucional, conocimiento institucional, productividad, modificación de la organización, tecnología de la información y comunicación.

Escala de medición: ordinal,

- 1.-Totalmente en desacuerdo

- 2.-En desacuerdo
- 3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.-De acuerdo
- 5.-Totalmente de acuerdo (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Según Arias et al. (2016) define que en la población se estudia en un conjunto definido, limitado y accesible de casos que sirven como referencia para la selección de la muestra y cumplen un conjunto de criterios predefinidos.

Criterios de inclusión:

Profesionales que realizan trabajo remoto en la Institución de Atención Telefónica de Salud.

Criterios de exclusión:

Profesionales que no realizan trabajo remoto en la Institución de Atención Telefónica de Salud.

Muestra: no probabilística:

Según Sofia F. et, al. (2020) En el muestreo no probabilístico, se desconoce la probabilidad de seleccionar cada elemento que integra la población. Este tipo de muestra se utiliza cuando; no es posible extraer una muestra aleatoria porque no conocemos la suma de las unidades que componen la población, las cuales son inaccesibles o en constante movimiento; Tenemos limitaciones de recursos, tiempo, personales y económicas que hacen imposible la aplicación del muestreo probabilístico.

Al respecto en nuestro estudio la población está conformada por 33 profesionales, siendo la muestra no probabilística de carácter intencional, por que se tiene acceso a los encuestados, es una población medible y cuantificable, realizándose con criterio de investigación de proximidad. Por el contexto de

emergencia sanitaria se estableció un porcentaje mínimo significativo y de acceso por intención del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Según Torres (2006) precisa que la aplicación de las herramientas de recogida de información debe realizarse con gran rigor metodológico, ya que los resultados del estudio se forman a partir de la información obtenida durante la aplicación, se extraen conclusiones y se formulan recomendaciones, las cuales se tienen en cuenta según se requiera los objetivos marcados al inicio de la respectiva investigación.

Instrumento de recolección de datos:

Una de las herramientas de recopilación de datos es el cuestionario, que consta de una serie de preguntas estructuradas con el objetivo de recopilar datos de los encuestados. En este estudio se utiliza la técnica de encuesta y la herramienta de cuestionario.

En el caso específico de este estudio, los datos serán recolectados mediante la aplicación de una herramienta de cuestionario y la técnica utilizada es una encuesta virtual, desarrollada en Formulario Google. Desarrollada en base a preguntas cerradas, para encontrar el grado de correlación entre variables y sus dimensiones. (Ver Anexo 2)

Validez:

En esta parte Ñaupas (2019) precisa que se debe determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos. Un instrumento es válido si su validez de contenido, criterio y de constructo han sido determinadas por juicio de expertos.

Zuluaga (2018) precisa que la validez puede ser de dos tipos: interno, que se entiende como la veracidad de los resultados de la investigación a la muestra en estudio, tiene un buen diseño de método, y recolecta o genera íntegramente los datos y su respectivo análisis. Y se supone que la validez externa es el grado en que los resultados o productos de la investigación se pueden utilizar en otros campos, es decir, se permite la generalización.

El cuestionario será validado por una revisión de expertos profesionales en la materia. La escala que se utilizara será ordinal para las dos variables estudiadas, ya que los niveles se establecieron de acuerdo a la gestión de riesgos laborales y el trabajo remoto. La eficacia de los instrumentos fue sometida a juicio de 2 expertos en investigación. (Ver Anexo 4)

Tabla 1

Validación del instrumento sobre variable 1: Gestión de Riesgos Laborales

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Mg. Espinoza Ramos Julissa Janet	Si hay suficiencia	Aplicable
Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando	Si hay suficiencia	Aplicable

Fuente propia

Tabla 2

Validación del instrumento sobre variable 2: Trabajo Remoto

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Mg. Espinoza Ramos Julissa Janet	Si hay suficiencia	Aplicable
Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando	Si hay suficiencia	Aplicable

Fuente propia

Confiabilidad:

La confiabilidad de la encuesta se llevó a cabo mediante el programa SPSS v28, con la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, lo que nos ayudara a medir la investigación, para que sea más coherente.

Zuluaga (2018), menciona que la confiabilidad es la garantía o la capacidad del instrumento para medir y producir resultados consistentes en diferentes momentos o ambientes.

Hung (2015) precisa que el Alpha de Cronbach es un instrumento que mide más de una dimensión, es un método de medición más adecuado; cuando se trata

de herramientas con múltiples conjuntos de escalas o categorías, es mejor obtener sus valores para cada subgrupo por separado.

Parody et, al (2018) mencionaron que para la confiabilidad es necesario determinar la consistencia de las preguntas en la herramienta de diagnóstico. Para ello se utilizará el Alfa de Cronbach, que es una medida de consistencia interna, para evaluar el nivel de seguridad de los ítems. de una encuesta diseñada para medir el mismo concepto en la práctica. Un valor de Alfa de Cronbach más alto indica una mayor consistencia interna. El antiguo valor estándar de 0,7 se utiliza a menudo para indicar que al menos algunos elementos miden la misma estructura. Sin embargo, los valores de referencia a menudo dependen de los valores estándar del área considerada y del número de elementos. La ecuación para calcular el alfa de Cronbach se describe a continuación:

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left[\frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Tabla 3

Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.766	20

Nota. SPSS v28

Interpretación: en la tabla 3 se registra la variable de gestión de riesgo laboral, la cual consta de 20 preguntas del cuestionario, las cuales obtuvieron un valor de Alfa de Cronbach de 0,766, que se considera moderado, por lo que pasó la prueba de confiabilidad.

Tabla 4

Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.739	20

Nota. SPSS v28

Interpretación: en la Tabla se registra la variable Trabajo Remoto, que incluye 20 preguntas en el cuestionario, que recibió un valor Alfa de Cronbach de 0.739, que es moderado, por lo que pasó la prueba de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se realizó la encuesta para determinar la confiabilidad de los dos instrumentos a 33 profesionales, se les envió un formulario Google a sus respectivas cuentas personales de WhatsApp. Los datos fueron analizados e ingresados en el software estadístico SPSS v28; donde se realizó; la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach, tabulación cruzada, prueba de normalidad de Shapiro Wilk y finalmente la prueba de hipótesis de Rho Spearman; esto permitió mediar la relación o asociaciones en las variables y dimensiones.

Tellez y Morales (2016, p.72) Prueba de Shapiro-Wilk Esta prueba se basa en comparar el valor de una muestra ordenada con su posición esperada bajo la hipótesis nula de normalidad.

Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro de Wilk, debido que los datos almacenados no son mayor a 50, estos resultados ayudaron a verificar si los datos obtenidos son de una distribución normal o atípica, debido al resultado obtenido se eligió el tipo de prueba para la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis se usó el software Excel, versión 10 y el programa SPSS v28, además se aplicó la prueba de normalidad para saber si se usará la hipótesis nula o la rechazamos y se acepta la conjetura elección, otra herramienta que se uso es la correlación de Spearman para evidenciar si rechazamos o aceptamos la conjetura en análisis.

Tamez (2014) precisa que, para el análisis de datos, debemos comprender y determinar el tipo de análisis que pretendemos realizar desde el inicio de la preparación del instrumento. A través de la comprensión de diferentes herramientas técnicas, Manejo de datos cualitativos y cuantitativos.

El proceso de análisis de datos es comprobado por el instrumento validado por el juicio de 2 expertos y la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual da mayor confiabilidad a la encuesta.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se apegará a los procedimientos y técnicas establecidos de la séptima versión de la APA, que avalan la autenticidad del trabajo y demuestran que no se utilizarán resultados falsos de la información en la preparación de la investigación. Asimismo, se ha informado la responsabilidad de salvaguardar todos los derechos y credibilidad de los profesionales de la Institución de Atención Telefónica de Salud, declarando que los resultados son confidenciales y las respuestas serían anónimas.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 5

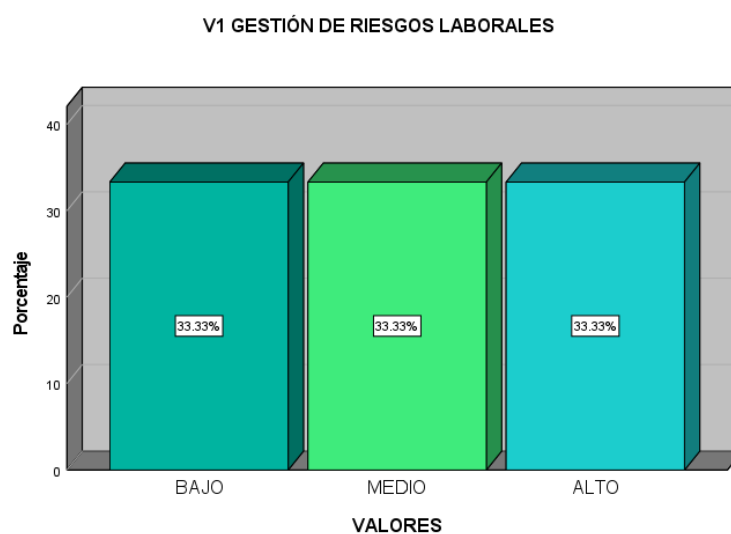
Datos agrupados de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	33.3	33.3	33.3
	MEDIO	11	33.3	33.3	66.7
	ALTO	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Nota. SPSS v28

Figura 1

Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales



Nota. SPSS v28

Interpretación: observamos en la tabla 5 y figura 1, del 100% (33) de profesionales encuestados, el 33.3% (11) nos indican que la gestión de riesgos laborales es baja, el 33.3% (11) manifiesta un valor medio, el 33.3% (11) refieren un valor alto en la gestión de riesgos laborales.

Analizando la información observada en la tabla y figura, evidencia una similitud de porcentaje de 33.3% en los tres niveles bajo, medio y alto, evidencia la

falta de información de los riesgos laborales en mayor porcentaje permitiendo salvaguardar la salud de las personas.

Tabla 6

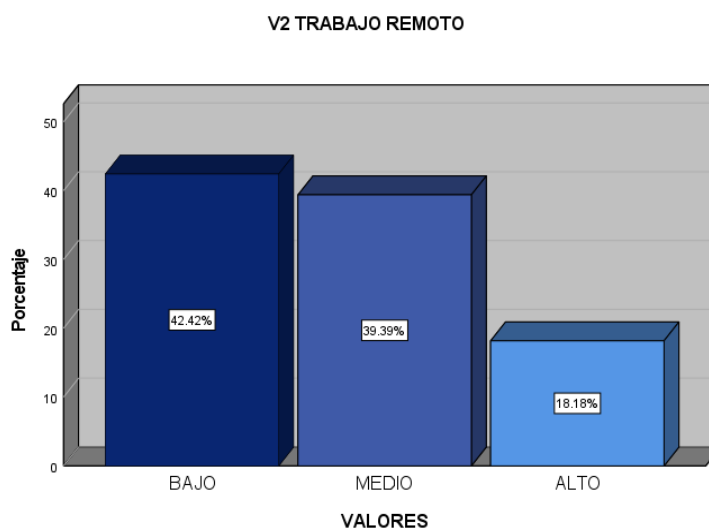
Datos agrupados de la Variable 2 Trabajo Remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	42.4	42.4	42.4
	MEDIO	13	39.4	39.4	81.8
	ALTO	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Nota. SPSS v28

Figura 2

Variable 2 Trabajo Remoto



Nota. SPSS v28

Interpretación: observamos en la tabla 6 y figura 2, del 100% (33) de profesionales encuestados, el 42.4% (14), nos indican que el trabajo remoto es bajo, el 39.4% (13) manifiesta un valor medio, el 18.2% (6) refieren un valor alto en el trabajo remoto.

Analizando la información de la tabla y figura se deduce que la variable 2, según los encuestados tenemos un resultado final, nivel bajo con 42.42%, como resultado de 14 encuestadas, lo cual se percibe la problemática de los profesionales

en trabajo remoto, tendrían inquietud en su conocimiento, productividad, TIC, donde su desempeño, no sería el adecuado. El 18.2%, se encuentra comprometido con su misión, conoce su trabajo, teniendo un adecuado desempeño.

Tabla 7

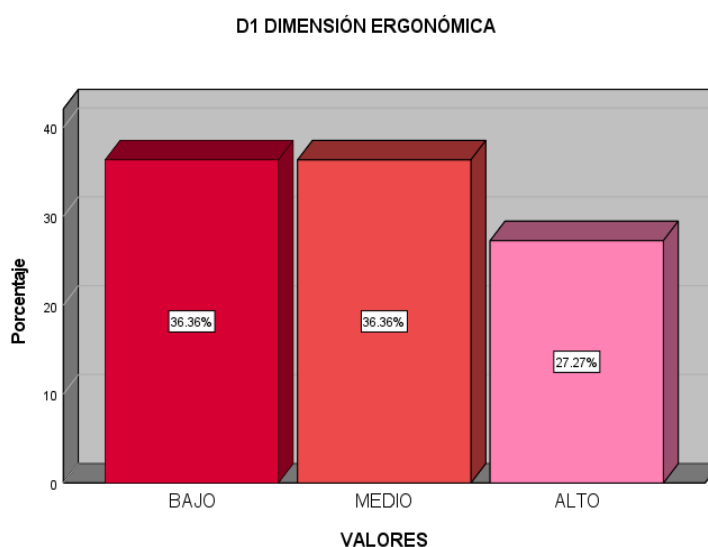
Datos agrupados de la Dimensión Ergonómica de la variable Gestión de Riesgos Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	36.4%	36.4	36.4
MEDIO	12	36.4%	36.4	72.8
ALTO	9	27.3%	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Nota. SPSS v28

Figura 3

Dimensión Ergonómico de la variable 1 Gestión Riesgos Laborales



Nota. SPSS v28

Interpretación: observamos en la tabla 7 y figura 3, del 100% (33) de profesionales encuestados, el 36.4% (12), nos indican que la dimensión ergonómica es bajo, el 36.4% (12) manifiesta un valor medio, el 27.3% (9) refieren un valor alto en la dimensión ergonómica.

Analizando la información de la tabla y figura se deduce que la dimensión ergonómica, según los encuestados tenemos un mayor porcentaje en el nivel bajo

y nivel medio de 36.4% respectivamente, como resultado de 12 encuestadas, evidenciando que existía inadecuado conocimiento de la ergonomía, en el caso que se permanece sentado durante largos períodos de tiempo, no se mantiene la espalda recta, debiéndose realizar pausas activas durante el trabajo, evitarían causarle problemas en su salud, durante su quehacer laboral, en relación al 27.3% como resultado de 9 encuestados tiene un conocimiento adecuado de la ergonomía.

Tabla 8

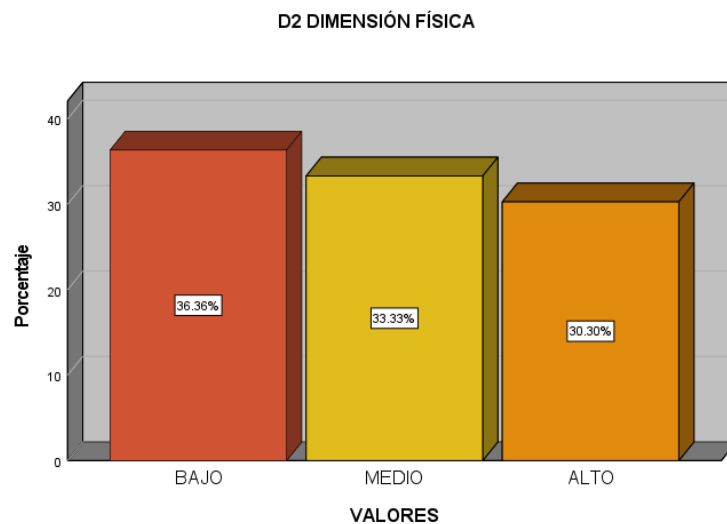
Datos agrupados de la Dimensión Física de la variable Gestión de Riesgos Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	36.4%	36.4	36.4
MEDIO	11	33.3%	33.3	69.7
ALTO	10	30.3%	30.3	100.0
Total	33	100.0%	100.0	

Nota. SPSS v28

Figura 4

Dimensión Física de la variable 1 Gestión Riesgos Laborales



Nota. SPSS v28

Interpretación: observamos en la tabla 8 y figura 4, del 100% (33) de profesionales encuestados, el 36.4% (12) nos indican que la dimensión física es

baja, el 33.3% (11) manifiesta un valor medio, el 30.3% (10) refieren un valor alto en la dimensión física.

Analizando la información de la tabla y figura se deduce que la dimensión física, según los encuestados tenemos en resultado final, un mayor porcentaje de valor bajo con 36.4%, como resultado de 12 encuestadas, lo cual considera que no poseen una adecuada área de trabajo, ubicación de equipo, iluminación. Ventilación para realizar sus funciones en relación al 30.3% como resultado de 10 encuestados evidencia un valor alto, refiriendo que su área laboral es adecuada.

Tabla 9

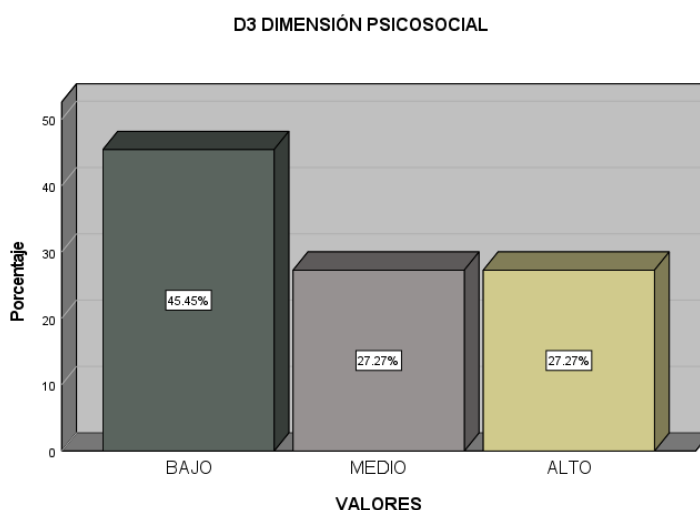
Datos agrupados de la Dimensión Psicosocial de la variable Gestión de Riesgos Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	15	45.5%	45.5	45.5
MEDIO	9	27.3%	27.3	72.8
ALTO	9	27.3%	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Nota. SPSS v28

Figura 5

Dimensión Psicosocial de la variable 1 Gestión Riesgos Laborales



Nota. SPSS v28

Interpretación: observamos en la tabla 9 y figura 5, del 100% (33) de profesionales encuestados, el 45.5% (15), nos indican que la dimensión psicosocial

es baja, el 27.3% (9) manifiesta un valor medio, el 27.3% (9) refieren un valor alto en la dimensión física.

Analizando la información de la tabla y figura se deduce que la dimensión psicosocial, según los encuestados tenemos en resultado final, mayor porcentaje de valor bajo con 45.5%, como resultado de 12 encuestadas, evidenciando un bajo desarrollo personal el cual crea malestar laboral, en relación al 30.3% como resultado de 10 encuestados evidencia un valor alto, refiriendo que su área laboral le brinda bienestar laboral, siente reconocimiento en su área laboral e interactúa con los colaboradores, aumentando su desempeño y compromiso laboral.

TABLAS CRUZADAS DE VARIABLES

Tabla 10

Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales vs V2 Trabajo Remoto

		V2 TRABAJO REMOTO				Total
		BAJO	MEDIO	ALTO		
V1 GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	BAJO	n	6	3	2	11
		% del total	18.2%	9.1%	6.1%	33.3%
	MEDIO	n	4	5	2	11
		% del total	12.1%	15.2%	6.1%	33.3%
	ALTO	n	4	5	2	11
		% del total	12.1%	15.2%	6.1%	33.3%
Total		n	14	13	6	33
		% del total	42.4%	39.4%	18.2%	100.0%

Nota. SPSS v28

Interpretación: observamos la tabla 10, podría existir una relación baja entre las variables o también no exista relación.

Analizando la información de la tabla 10, el 18.2% de los profesionales encuestados, perciben que la gestión de riesgos laborales es bajo e inadecuado y evidenciando también un valor bajo en el trabajo remoto; de lo mencionado se deduce que la gestión de riesgos laborales es importante dándose a conocer mediante capacitaciones, o lectura del mismo profesional, siendo un alcance de oportunidad, para dar solución durante el quehacer laboral del trabajo remoto.

ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para realizar el análisis inferencial de nuestras dos variables se hace necesaria la prueba de normalidad para ver si tenemos una relación entre las mismas. Utilizaremos la prueba de estadística de Shapiro Wilk que nos brinda el programa SPSS v28.

Se realizará la prueba estadística Shapiro Wilk por que se realiza en menos de 50 y tenemos 33 entrevistados

Si la prueba nos resulta con una significancia menor a 0.05, estamos en condiciones de realizar la prueba de hipótesis

Si la prueba nos resulta con una significancia mayor a 0.05, no podríamos realizar el análisis inferencial y se tendría que reformular nuestro instrumento.

Tabla 11

Prueba de normalidad Shapiro -Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión de Riesgos Laborales (Agrupada)	.795	33	<.001
V2 Trabajo Remoto (Agrupada)	.788	33	<.001
D1V1 Dimensión Ergonómica (Agrupada)	.799	33	<.001
D2V1 Dimensión Física (Agrupada)	.794	33	<.001
D3V1 Dimensión Psicosocial (Agrupada)	.767	33	<.001

Nota. SPSS v28

Interpretación: Dado que el valor de Sig. ≤ 0.001 , entonces la prueba resulta significativa porque se ha obtenido un valor menor a 0.05, por ello se puede realizar el análisis inferencial de correlación, empleándose la técnica no paramétrica Rho de Spearman.

Nivel de significancia: 0.05.

Se realizo el Coeficiente Rho de Spearman como prueba no paramétrica para verificar la correlación y aceptación de las hipótesis planteadas tanto general como las específicas, obteniéndose lo siguiente:

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general:

No hay relación: Si P valor es mayor a 0,05 y Rho de Spearman menor a 0,05.

Si hay relación: Si P valor es menor a 0,05 y Rho de Spearman mayor a 0,05.

Tabla 12

Correlación entre la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y V2 Trabajo

Remoto

			V1 GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	V2 TRABAJO REMOTO
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	Coefficiente de correlación	1.000	.114
		Sig. (bilateral)	.	.529
		N	33	33
	V2 TRABAJO REMOTO	Coefficiente de correlación	.114	1.000
		Sig. (bilateral)	.529	.
		N	33	33

Nota. SPSS v28

Interpretación: el valor de significancia es superior a 0.05 por lo tanto no existe correlación entre ambas variables, el resultado obtenido es 0.529 siendo un valor mayor a 0.05, se acepta que no existe relación entre la Gestión de Riesgos Laborales y el Trabajo Remoto.

Haciendo un análisis del resultado de la prueba de la hipótesis general, para la lógica sí debería existir relación entre la gestión de riesgos laborales con el trabajo remoto, toda vez, que la información de los riesgos laborales sean valiosos para dar solución a problemas ante el desempeño del trabajo remoto, cada uno de nosotros es consciente que los riesgos laborales, si es un problema en nuestra salud; sin embargo, en el estudio podemos observar el inadecuado conocimiento sobre los riesgos laborales para mejorar su desempeño en el trabajo remoto, ello se condice con la percepción de los profesionales encuestados, que la gestión de riesgos laborales con 33.3%(11) posee un nivel bajo de conocimiento de los riesgos

laborales en relación con el trabajo remoto que tiene un nivel bajo con un 42.4%(14) indicando por tal motivo que no existe relación entre las variables del estudio.

H: No existe relación entre la Gestión de Riesgos Laborales y trabajo remoto.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 13

Correlación entre la dimensión 1 “Ergonómica” de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y la Variable 2 Trabajo Remoto

			DIMENSIÓN ERGONÓMICA	V2 TRABAJO REMOTO
Rho de Spearman	DIMENSIÓN ERGONÓMICA	Coeficiente de correlación	1.000	-.076
		Sig. (bilateral)	.	.675
		N	33	33
	V2 TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	-.076	1.000
		Sig. (bilateral)	.675	.
		N	33	33

Nota. SPSS v28

Interpretación: Dado que el valor de sig. = 0.675 > 0.05, se dice que no existe relación entre la dimensión ergonómica y el trabajo remoto.

Haciendo un análisis del resultado de la prueba de la hipótesis específica 1, para la lógica sí debería existir relación entre la dimensión ergonómica y el trabajo remoto por el motivo, que el principal objetivo de la ergonomía es lograr el confort, la seguridad y la higiene en el trabajo, promoviendo así la salud de los trabajadores; sin embargo en la realidad sucede lo contrario los trabajadores en remoto no cuentan con el conocimiento de la ergonomía, porque no realizan las pausa activas durante su quehacer laboral, el cual daña su salud, evidenciando dolores en alguna parte de su cuerpo y ello se condice con la percepción de los profesionales encuestados donde el 36.4% (12) nos indican un conocimiento inadecuado en la dimensión ergonómica siendo un nivel bajo, causando daño en su salud, en relación al 18.2% (6) en la variable trabajo remoto es un nivel alto, aun en el contexto de pandemia, siendo notable el trabajo a distancia, se disminuye significativamente la satisfacción laboral en los profesionales encuestados; por tal motivo es que el

resultado evidencia que no existe relación entre la dimensión ergonómica y el trabajo remoto.

He1: No existe relación entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto.

Nivel de significancia: 0.05

Se realizó el Coeficiente Rho de Spearman como prueba no paramétrica para verificar su correlación y aceptación de la hipótesis planteada, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 14

Correlación entre la dimensión 2 “Física” de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y la Variable 2 Trabajo Remoto

			DIMENSIÓN FÍSICA	V2 TRABAJO REMOTO
Rho de Spearman	DIMENSIÓN FÍSICA	Coeficiente de correlación	1.000	-.020
		Sig. (bilateral)	.	.914
		N	33	33
	V2 TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	-.020	1.000
		Sig. (bilateral)	.914	.
		N	33	33

Nota. SPSS v28

Interpretación: Dado que el valor de sig. = 0.914 > 0.05, se dice que no existe relación entre la dimensión Física y el trabajo remoto.

Haciendo un análisis del resultado de la prueba de la hipótesis específica 2, para la lógica sí debería existir relación entre la dimensión física y el trabajo remoto siendo el motivo, que la dimensión física evalúa la importancia de los espacios de trabajo, relacionadas con la ventilación, un buen acondicionamiento de la iluminación, mobiliario y el confort promoviendo así la salud entre los trabajadores en remoto, consiguiendo la valoración del talento, ante su productividad, motivación y la responsabilidad; sin embargo en la realidad el profesional en trabajo remoto no cuenta con un área adecuada para desarrollar su quehacer laboral y ello se condice con la percepción de los profesionales encuestados evidenciaron que su área de trabajo no es adecuada ni facilita su desempeño laboral siendo el 36.4% (12) un

nivel bajo en la dimensión física en relación al 18.2% (14) nos indica que la variable trabajo remoto es alto fomentando su productividad, responsabilidad y compromiso con la institución aun en el contexto de pandemia; por tal motivo es que el resultado evidencia que no existe relación entre la dimensión física y el trabajo remoto.

He2: No existe relación entre la dimensión física con el trabajo remoto.

Nivel de significancia: 0.05

Se realizó el Coeficiente Rho de Spearman como prueba no paramétrica para verificar su correlación y aceptación de la hipótesis planteada, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 15

Correlación entre la dimensión 3 “Psicosocial” de la Variable 1 Gestión de Riesgos Laborales y la Variable 2 Trabajo Remoto

			DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	V2 TRABAJO REMOTO
Rho de Spearman	DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	1.000	.299
		Sig. (bilateral)	.	.091
		N	33	33
	V2 TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	.299	1.000
		Sig. (bilateral)	.091	.
		N	33	33

Nota. SPSS v28

Interpretación: Dado que el valor de sig. = 0.091 > 0.05, se dice que no existe relación entre la dimensión psicosocial y el trabajo remoto.

Haciendo un análisis del resultado de la prueba de la hipótesis específica 3, para la lógica debería existir relación entre la dimensión psicosocial y el trabajo remoto por el motivo, que la dimensión psicosocial evalúa la calidad de vida, el desarrollo personal con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad del trabajo en los trabajadores en remoto, consiguiendo compromiso con la institución, expresado en sus competencias mediante el uso de sus herramientas de TIC; sin embargo en la realidad los profesionales en trabajo remoto no reportan

satisfacción laboral, siendo importante para su desarrollo personal durante su quehacer laboral, ello se condice con la percepción de los profesionales encuestados donde, el 45.5% (15) nos indican que el área laboral no le brinda bienestar, ni aumenta su desempeño siendo la dimensión psicosocial de nivel bajo en relación al 18.2% (14) nos indica la variable trabajo remoto es alto, aun en el contexto de pandemia, parte de los profesionales, tienen satisfacción laboral; por tal motivo es que el resultado evidencia que no existe relación entre la dimensión psicosocial y el trabajo remoto.

He3: No existe relación entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto.

Nivel de significancia: 0.05

V. DISCUSIÓN

La prueba de confiabilidad del instrumento se realizó utilizando el software SPSS versión 28.0, estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, obteniendo para la primera variable, Gestión de Riesgos Laborales, el resultado fue $\alpha = 0,766$ (76%), y, para la segunda variable Trabajo Remoto, el resultado fue de $\alpha = 0,739$ (73%).

Asimismo, se realizó la prueba descriptiva de frecuencia para validar el rango de escala de las variables, la misma que arrojó un resultado expresado en los niveles bajo = 33.33 % y alto = 33.3 % para la variable Gestión de Riesgos Laborales y, para la variable Trabajo Remoto, el índice fue de nivel bajo = 42.4 % y nivel alto = 18.2 %.

El resultado obtenido en el contraste de la hipótesis general, es decir, entre las variables Gestión de riesgos laborales y trabajo remoto, mediante el estadístico Rho de Spearman $r = 0.114$, nos demostró que no existe una correlación entre estas dos variables con un grado de significancia de $p \text{ valor} = 0,529$ donde $p > 0,05$, que determinó la no relación de la hipótesis.

Dichos resultados son contrastados con algunas investigaciones que son parte de los trabajos previos, en la indagación desarrollada por Ramos Acuña (2018) en su Tesis: compromiso organizacional y grado de prevención de riesgos de trabajo en los trabajadores de aseo en Otuzco es positiva bastante profundo ya que el coeficiente de correlación de Pearson toma el valor de 0.879, tal se acepta la hipótesis de investigación, en que existe relación significativa en medio de las variables descritas, se puede valorar que las conclusiones no coincide con los resultados logrados en la presente indagación donde no existe relación entre la gestión de riesgos laborales con el trabajo remoto, reflejando que el entorno de enfermedad pandémica, ha sido un fundamento para que se empleara el trabajo remoto, el cual provoca que se evidencie mayor énfasis en brindar el conocimiento de prevención de riesgos en el trabajo remoto, para hacer evidente que los profesionales disfruten de salud y satisfacción laboral.

Moreno (2018) considera que, en una ciudad masificada como Bogotá, el teletrabajo es visto como una opción para ayudar a evitar el tiempo de viaje y reducir el estrés. Asimismo, promueve la mejora de las condiciones económicas, que se manifiesta en la reducción de los costos de transporte para los socios. La motivación tiene mucho que ver con la mejora de las relaciones familiares, de esta manera los colaboradores tienen un mayor compromiso con su trabajo y sienten que existe un cierto grado de libertad y flexibilidad, lo que equivale a un mayor nivel de iniciativa y pertenencia de la conciencia, con lo que no coincide con el presente estudio por el contexto de pandemia, en la que el Perú integro por la emergencia sanitaria el trabajo remoto en cada una de las instituciones de salud y demás empresas, tal como se evidencia en este estudio la no existencia de relación en gestión de riesgos laborales con el trabajo remoto, teniendo un 18.2% de nivel alto, dejando aun la continuidad de trabajar por mejorar la nueva forma de trabajo complementando las TIC.

Cardenas y Quispe (2021) concluyen que sí, existe relación entre el trabajo remoto y el bienestar laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. Se trata de una relación leve y positiva en referencia a la dimensión de efectos colaterales, específicamente con la escala de agotamiento, donde la empresa privada establece una política de trabajo remoto beneficiosa para sus colaboradores y para sus propios objetivos. Dicha indagación no coincide con el presente estudio donde no existe relación entre la gestión de riesgos laborales con el trabajo remoto, observándose la repuesta de conocimiento bajo de los profesionales, de los riesgos laborales y no existe una política de trabajo beneficiosa para el colaborador en trabajo remoto, donde no se evite los riesgos en su labor durante su quehacer laboral.

Qian Niu et al. (2021) concluyen los problemas de salud asociados con el teletrabajo deben darse atención adecuada, debido a que los trabajadores enfrentaron ejercicio físico inadecuado, aumento el consumo de alcohol, tendencia a la depresión y ansiedad, agravamiento del conflicto trabajo-familia, estrés en espacios confinados y problemas de salud, lo que no coincide con el presente estudio, debido a que los profesionales de la institución de atención telefónica en salud deben permanecer en estado sobrio, donde su razón es la atención de calidad

para la atención al usuario, y en cuanto a su salud presentaron dolores propios de malas posturas por la no realización de pausas activas.

En cuanto al resultado de la Hipótesis específica 1: dimensión ergonómica, se evidenció una correlación baja, en la que el coeficiente de Spearman $r = -0.076$, con un grado de significancia de p valor = 0.0675, significa por lo tanto no existe correlación entre la dimensión ergonómica y el trabajo remoto

Espínola (2019) en su Tesis riesgos laborales del profesional de enfermería en SOP, concluye que no existe riesgo laboral en la dimensión ergonómica, el profesional de enfermería indico que no toman pausas ya que la época de participación quirúrgica es corto, fundamento por el que no están parado un largo tiempo, dichos resultados no coinciden con el presente estudio donde los profesionales en la Institución telefónica en salud permanecen sentados 12 horas, donde se debería hacer de manera significativa las pausas activas, en ella quedar parado solo por breves minutos a lo largo de la ejecución de la pausa activa, el cual el 36.4% (12) indican un entendimiento inadecuado en la dimensión ergonómica siendo un nivel bajo, ocasionando daños en su salud, y disminuye la satisfacción laboral evidenciando que no existe relación entre la dimensión ergonómica y el trabajo remoto.

Por lo cual Hernández (2018) en su Tesis análisis de peligros ergonómicos por uso de pantallas de visualización de datos, en trabajadores en el hogar a lo largo de emergencia sanitaria, concluye que el 58% de trabajadores muestran un elevado y bastante elevado peligro de contraer peligros musculo esqueléticos, si se continua en las mismas condiciones laborales. La organización no ha brindado material de información para su modalidad de trabajo, dichos resultados concuerdan con el presente análisis, el cual en su dimensión ergonómica con 27.3% de nivel alto, sin embargo, en menor porcentaje, prueba que los profesionales aun requieren conocer sobre los riesgos de trabajo, poniendo en peligro su salud a lo largo de su quehacer laboral.

En cuanto a Cruz y Herrera (2021) en su Tesis concluye que las personas que trabajan de forma remota son propensas a trastornos musculoesqueléticos, porque no tienen suficiente espacio para realizar tareas laboral en el hogar, carecen

de espacio, estructura y herramientas ergonómicas; de la misma manera falta de capacitación porque no conocen la postura correcta a utilizar cuando se trabaja desde casa, lo que tiene similitud con nuestra investigación, donde se manifiesta que los profesionales tienen bajo conocimiento de la ergonomía y evidencian dolor en alguna parte de su cuerpo en algún momento.

Ascencios Carreño et, al (2021) en su estudio encuentran que existe una alta frecuencia de dolor musculoesquelético en las personas que realizan teletrabajo, con predominio en las regiones anatómicas de cuello, espalda superior y espalda inferior, la duración fue menor de 24 horas, el cual sustenta a nuestro estudio el cual muestra que los profesionales encuestados respondieron un nivel bajo en la dimensión ergonómica, existiendo riesgo laboral evidenciándose inadecuado conocimiento sobre el tema.

El distanciamiento social obligatorio ha cambiado nuestra forma de trabajar y ha provocado que de repente trabajemos desde casa sin preparación previa, lo que ha producido algunas complicaciones en la postura, la iluminación y la adaptación, problemas que nos siguen costando. Ante este problema, la ergonomía es una disciplina científica que entiende la interacción entre el ser humano y los elementos del sistema para lograr el bienestar de los trabajadores que trabajan a distancia desde casa.

Por otro lado, en cuanto a la Hipótesis específica 2: dimensión física, se evidenció una correlación baja, en la que el coeficiente de Spearman tiene un rango de $r = -0.020$, con un grado de significancia p valor = 0.914, que lleva a la conclusión, no existe correlación entre la dimensión física con el trabajo remoto.

Rojas (2020) en su Tesis Gestión del trabajo remoto y el manejo gremial en la Biblioteca Nacional del Perú, en su dimensión física estima que los trabajadores en remoto cuentan con área, mobiliario y equipo para reflejar su manejo, al respecto al espacio físico se correlaciona positivo y de grado bajo con el funcionamiento gremial en la Biblioteca Nacional del Perú en un 29 %, de modo que, se rehusó la premisa nula, se permitió la premisa alterna, estando interacción entre el espacio físico y el funcionamiento gremial, los resultados no concuerdan con el presente análisis evidenciando que no existe relación entre la dimensión física con el trabajo

remoto donde los encuestados respondieron que su área de trabajo no es adecuada ni facilita su desempeño laboral, urgiendo la necesidad del compromiso con la organización aun en el entorno de enfermedad pandémica.

Espinola (2019) en su análisis sobre la dimensión física, existe un más grande predominio de riesgo laboral en el profesional de enfermería, gracias a la existencia de ruidos, los espacios físicos y localización de conjuntos que no facilitan el desempeño gremial, la ventilación no es correcta, este resultado sostiene a nuestro análisis donde los profesionales encuestados evidenciaron que su área de trabajo no es idónea ni permite su funcionamiento gremial siendo el 36.4% un nivel bajo en la dimensión física relacionadas al 18.2% nos sugiere que la variable trabajo remoto es elevado fomentando su productividad, responsabilidad y compromiso con la Institución aun en el entorno de enfermedad pandémica; por tal fundamento es que el resultado prueba que no existe relación entre la dimensión física y el trabajo remoto.

En relación al resultado de la Hipótesis específica 3: dimensión psicosocial, se evidenció una correlación baja, en la que el coeficiente de Spearman es del orden de $r = 0.299$, con un grado de significancia p valor = 0.091. Por tanto, se concluye no existe correlación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral.

Espinola (2019) en su Tesis concluye que no existe riesgo psicosocial, el profesional de enfermería que trabaja en la sala de operaciones indico que no muestra sobrecarga gremial, tomando en cuenta el correcto número de personal y no trabajan bajo presión, en tanto no coincide con nuestro análisis por lo cual en la Institución Telefónica en Salud los profesionales encuestados indican que el área laboral no le ofrece confort, ni se incrementa su desempeño siendo la magnitud psicosocial de nivel bajo e inadecuado en relación al 18.2% (14) de la variable trabajo remoto es alto y adecuado aun en el entorno de enfermedad pandémica, parte de los profesionales, poseen satisfacción laboral; por tal fundamento es que el resultado prueba que no existe interacción entre la dimensión psicosocial y el trabajo remoto. El resultado no coincide con el presente estudio, por lo que se evidencia que no existe relación entre las variables del presente estudio, aun en el contexto de pandemia existe un bajo compromiso, por la sobrecarga laboral.

Reyes Godínez (2018) en su tesis concluye que el 18% de teletrabajadoras tiene hijos, el cual puede elevarse al ser el teletrabajo una herramienta que les permite combinar la crianza de los hijos y los quehaceres domésticos con sus actividades laborales, dando oportunidad a madres que no habían decidido trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos, donde se trabaja sin presión en las empresas de México, a ello se debe porque su trabajo no es una línea telefónica, lo cual no coincide con la presente investigación, donde los profesionales deben permanecer 12 horas en conectividad, sin pensar en el quehacer del hogar, debido a que las llamadas son continuas, cumpliendo con sus horas destinadas por la Institución Telefónica en salud.

VI. CONCLUSIONES

La Gestión de Riesgos Laborales no se relacionan con el trabajo remoto, ello debido a que el análisis estadístico de los resultados de la encuesta efectuada a los profesionales arrojó el valor de sig. = 0.529 > 0.05 y el nivel de correlación de 0.114; por lo que se deduce que la gestión de riesgos laborales es baja e inadecuada, entonces el trabajo remoto será baja e inadecuada.

La Dimensión Ergonómica no se relaciona con el Trabajo Remoto, ello debido a que el análisis estadístico de los resultados de la encuesta efectuada a los profesionales arrojó el valor de sig.= 0.675 > 0.05 y el nivel de correlación de - 0.076; por lo que, se deduce que la dimensión ergonómica es baja e inadecuada, entonces el trabajo remoto será baja e inadecuada.

La Dimensión Física no se relaciona con el Trabajo Remoto, ello debido a que el análisis estadístico de los resultados de la encuesta efectuada a los profesionales arrojó el valor de sig. = 0.914 > 0.05 y el nivel de correlación es de - 0.020; por lo que, se deduce por lo que, se deduce que la dimensión física es baja e inadecuada, entonces el trabajo remoto será baja e inadecuada.

La Dimensión Psicosocial no se relacionan con el Trabajo Remoto, ello debido a que el análisis estadístico de los resultados de la encuesta efectuada a los profesionales arrojó el valor de sig. = 0.091 > 0.05 y el nivel de correlación de 0.299; por lo que, se deduce que la dimensión psicosocial es baja e inadecuada, entonces el trabajo remoto será baja e inadecuada.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de Calidad fortalecer la misión institucional en sus colaboradores, brindándoles herramientas, siendo estas la información, mediante capacitaciones y le permitan al colaborador trabajar con seguridad y lograr la satisfacción de personal.

Se recomienda al área de Calidad elaborar un plan de horarios donde se ejecuten pausas activas con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores, siendo importante que el colaborador goce de buen estado de salud,

Se recomienda al área de Calidad elaborar un plan de visita domiciliaria al colaborador, para evidenciar el área de trabajo del colaborador, y darle pautas para mejorar su área de trabajo, se lograría un buen desempeño.

Se recomienda al área de Calidad elaborar un plan de soporte psicológico, manejo de emociones, con la cita respectiva de cada colaborador, el cual promueve la mejora continua de cada colaborador.

Desarrollar un plan anual de prevención de riesgos laboral en la modalidad remoto a fin que no se desencadenen malestares en la salud durante el desarrollo de su quehacer laboral y efectivizar estrategias necesarias para mitigar el impacto de las TIC estableciendo un canal que permita al colaborador comunicar inconvenientes durante su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Asencios Román, E. A., Carreño Loza, F. A., Chilon Cruz, L. & Jiménez Toro, K. G., (2021). *Frecuencia de dolor músculo-esquelético en personas que realizan teletrabajo en Lima entre los meses de abril a agosto del 2020*. (Tesis para segunda especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia). <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9434>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Ávila, A. J. M., Suarez, A. K. B., Pacheco-Martínez, Z. K., Gonzaga, J. A. R., Calderón, J. E. Z., & Suárez, C. E. C. (2019). Diseños de investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19Crisis. *Sustainability*, 12(9), 18. <http://dx.doi.org/10.3390/su12093662>
- Bishop, K. (2020, julio 2). Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa. *Noticias-BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Caldas Blanco, M.E., Castellanos Navarro A., & Hidalgo Ortega, M.L. (2018). *FPB-Prevención de riesgos laborales*. Editex.
- Campos Perez, A. I. (2021). La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (54), 119-146. https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/479/pdf_1

- Cardenas Pantoja, S.C., Quispe Estrada, I., Reyes Ascurra. G.E., Zaferson Mendoza, L.V.(2021). *Estudio de la relación que existe entre el trabajo remoto y el bienestar laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas) <http://hdl.handle.net/10757/657636>
- Castro-Castro, G. C., Ardila-Pereira, L. C., Orozco-Muñoz, Y. D. S., Sepulveda-Lazaro, E. E., & Molina-Castro, C. E. (2018). Factores de riesgo asociados a desordenes musculo esqueléticos en una empresa de fabricación de refrigeradores. *Revista de Salud Pública*, 20(2) 182-188. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n2/0124-0064-rsap-20-02-182.pdf>
- Çelikh, S., Dirimeşe, E., Taşdemir, N., Çelik, K., Arık, T., & Büyükkara, İ. (2018) Determination of pain in musculoskeletal system reported by office workers and the pain risk factors. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 31(1), 91-111. <https://doi.org/10.13075/ijomch.1896.00901>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Mcgraw-hill.
- Cortés Diaz, J. M. (9ª ed) (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar.
- COVID-19, teletrabajo y salud laboral: ¿ir o no ir la oficina? Ese es el dilema. (2021, abril 29). *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2021/04/1491462>
- Cruz Cely, N., y Herrera Sierra F.C. (2021) Prevalencia y factores relacionados con desordenes musculoesqueléticos en personas que realizan teletrabajo, una revisión de alcance 2010-2020.(Tesis de Maestra en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad del Rosario Colombia). <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32569>
- Daneshmandi H., Choobineh AR, Ghaem H., Alhamd M. y Fakherpour A. (2017). The effect of musculoskeletal problems on fatigue and productivity of office personnel: A cross-sectional study. *Revista de medicina preventiva e higiene* , 58 (3), E252 – E258. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29123372/>

Delgado de la Matta, Á. L. (2020) El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3),73-84.

<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

Espinola Sanchez, E. L. (2019). *Riesgos laborales del profesional de Enfermería en sala de operaciones del Hospital Tingo María–noviembre 2018*. (Tesis de segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico, Universidad San Martín de Porres).

<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5501>

G. Morris Ch, A. Maisto A. (2001). *Introducción a la Psicología*. Pearson Educación. Décima edición. Mexico.

Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in public health*, 8, 566896.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>

Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.

Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review. *BMC public health*, 19(1), 1676.

<https://doi.org/10.1186/s12889-019-8033-1>

Hernández Rodríguez, E. B. y Ramos Regino, A. J. (2021). *Análisis de riesgos ergonómicos por uso de pantallas de visualización de datos (PVD) en trabajadores en casa durante emergencia sanitaria de COVID-19 de una empresa de consultoría en ingeniería sanitaria*. (Tesis de Maestría en ingeniería, Universidad ECCI Bogotá).

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/906>

Iturralde Durán, C. A., y Duque Romero, L. E. (2021) Precarisation of teleworking in ecuador in the context of Covid-19: analysis variables from the marxist approach. *Scielo Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724> .

Interbank anuncio que adaptará un modelo de trabajo remoto permanente. (2021, agosto 8). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/negocios/interbank-anuncia-que-adoptara-un-modelo-de-trabajo-remoto-permanente-nndc-noticia/>

La Organización Internacional del Trabajo debe defender la salud laboral como un derecho fundamental. (2019, junio 13). *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2019/06/145768>

Litardo-Velásquez C.A., Real-Pérez G.L., Cedeño-Macías L.A., Rodríguez-Coveña K.L., Hidalgo-Avila A.A., Zambrano-Mero R.A. (2020) Prevención de Riesgos Laborales en el cultivo de Pitahaya en Manabí, Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1-14.

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

Matisane, L., Paegle, L., Akulova, L., Vanadzin, I. (2021) Challenges for Workplace Risk Assessment in Home Offices—Results from a Qualitative Descriptive Study on Working Life during the First Wave of the COVID-19 Pandemic in Latvia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010876>

Ministerio de Educación Cultura Deporte. Gobierno de España (2018) *Teletrabajo y comercio electrónico*. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Lima-Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ministerio de Salud. (2020) *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf
- Minoura, A., Ishimaru, T., Kokaze, A., Tabuchi, T. (2019). Increased Work from Home and Low Back Pain among Japanese Desk Workers during the Coronavirus Disease 2019 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 18(23), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312363>
- Moreno, E. C., Alfonso, Y. Y. & Peña, W. E. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía Colvatec S.A.* (Tesis de especialización en gerencia del talento humano, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano). <http://hdl.handle.net/20.500.12010/8345>.
- Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagai-Tanima, M., & Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PloS one*, 16(10), e0256530. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- Ñaupas Paitán, H. Valdivia Dueñas, M.R. Palacios Vilela, J.J. Romero Delgado, H.U. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* 5a. Edición; Ediciones de la U.
- Okano, M.S., Lobo dos Santo, H., Honorato, W. J., Viana, A. M., y Ursini, E. L.(2020) Impacts of the Covid-19 pandemic on large companies: evaluation of changes in technology infrastructure for telework under the optics of theories of dynamic capacity and adaptive structure. 1-43. *Scielo Preprints.* <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1633>
- Oszlak, O. (2020) Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. CUI NAP Argentina.
- Pacheco, A., & Cruz, C. (2006). Metodología crítica de la investigación. Lógica, procedimientos y técnicas. *México: Grupo Patria Cultural SA de CV.*

- Paladines Morán J. P., Figueroa Morán, G. L., & Paladines Morán, J. N. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
- Peralta Huiracocha, J. P. (2021). *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. (Tesis de Maestría, Universidad del Azuay). <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10548>
- Piñero-Fuentes, E., Canas-Moreno, S., Rios-Navarro, A., Domínguez-Morales, M., Sevillano, J. L., & Linares-Barranco, A. (2021). A Deep-Learning Based Posture Detection System for Preventing Telework-Related Musculoskeletal Disorders. *Sensors (Basel, Switzerland)*, 21(15), 5236. <https://doi.org/10.3390/s21155236>
- Podestá R. (2020). *Home office. Manual de trabajo en casa*. VR Editoras.
- Quispe A., Barboza E., Gonzales V., & Cacho A. (2021) Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista Científica Pakamuros*, 9(2), 43 - 57. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181>
- Ramírez A. (Eds.1) (2020). *Prevención de riesgos laborales: Personal de reparto y de conducción*. Marge Books.
- Ramos Acuña, J. W. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el nivel de prevención de riesgos laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Otuzco en el año 2018*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29532>
- Reyes Godínez, L. (2018). *Impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores de una empresa multinacional: características y perspectivas*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México). <https://repositorio.unam.mx/contenidos/76726>

- Riesgos laborales, bajo control en el teletrabajo. (29 de abril del 2017). *El Tiempo*.
<https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/riesgos-laborales-estan-bajo-control-en-el-teletrabajo-82872>
- Rodríguez-Nogueira, Ó., Leirós-Rodríguez, R., Benítez-Andrades, J. A., Álvarez-Álvarez, M. J., Marqués-Sánchez, P., & Pinto-Carral, A. (2020). Musculoskeletal Pain and Teleworking in Times of the COVID-19: Analysis of the Impact on the Workers at Two Spanish Universities. *International journal of environmental research and public health*, 18(1), 31.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18010031>
- Rojas Lazaro, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. (Tesis en Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Sánchez Paredes G., Montenegro Ramírez A., y Medina Chicalza P. (2019) Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 *Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91-107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Sofía, F. D. G., Carmen, G. G., Laura, Q. C., Raquel, R. F., & Encarnación, S. S. (2020). *Fundamentos de investigación en psicología*. Editorial UNED.
- Tamez González, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*.
- Tellez, C. F., & Morales, M. A. (2016). *Modelos Estadísticos lineales con aplicaciones en R*. Ediciones de la U.
- Toprak Celenay, S., Karaaslan, Y., Mete, O., & Ozer Kaya, D. (2020). Coronaphobia, musculoskeletal pain, and sleep quality in stay-at home and continued-working persons during the 3-month Covid-19 pandemic lockdown in Turkey. *Chronobiology international*, 37(12), 1778–1785.
<https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1815759>
- Torres, C. A. B. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson educación.

Trabajo Remoto: Un 85% de limeños considera que labora más horas que antes de la pandemia. (2020, setiembre 16). *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-un-85-de-limenos-considera-que-labora-mas-horas-que-antes-de-la-pandemia-empleo-trabajadores-empresas-teletrabajo-home-office-coronavirus-en-peru-noticia-1292862>

Zuluaga, P. A. M., Cogollo-Ospina, S. N., Palacio, N. M. D., Torres, S. C., Vallejo, G. A. C., Piedrahita, J. S. C., ... & Rojas, R. G. (2018). *Situaciones y retos de la investigación en Latinoamérica*. Universidad Católica Luis Amigó.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de rango	ITEMS	Escala de medición	
Riesgos Laborales	Probabilidad de padecer problemas de salud ante la exposición la ejecución de su quehacer laboral	Dimensión ergonómica	Permanece sentada largos periodos de tiempo	1.-Totalmente de acuerdo 2.- En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni e desacuerdo 4.-De acuerdo 5.-Totalmente de acuerdo	1	Ordinal	
			Mantiene la espalda recta		2		
			Se utiliza el periodo de descanso para usar una postura relajante		3		
			Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas, para realizar estiramientos musculares		4		
			Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas visuales		5		
			En algún momento la postura de la espalda le ha causado un problema de salud		6		
			En algún momento la postura del cuello le ha causado un problema de salud		7		
			En algún momento la postura de la muñeca/mano le ha causado un problema de salud		8		
		Dimensión Física	Considera que cuenta con un área de trabajo adecuado para realizar sus funciones		1.-Totalmente de acuerdo 2.- En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni e desacuerdo 4.-De acuerdo 5.-Totalmente de acuerdo		9
			Considera que la ubicación de su equipo facilita su desempeño laboral				10
			Considera que cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus funciones				11
			Cuenta con Iluminación artificial				12
			Cuenta con ventilación adecuada				13
			Suelen beber líquidos durante la realización de sus labores				14
		Dimensión Psicosocial	El área de trabajo donde labora le brinda bienestar		1.-Totalmente de acuerdo 2.- En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni e desacuerdo 4.-De acuerdo 5.-Totalmente de acuerdo		15
			Siente reconocimiento en su área laboral				16
			Existe adecuada interacción con los colaboradores durante la conectividad				17
			Se cuenta con el número de personal necesario				18
			Aumenta el desempeño él trabaja bajo presión				19
			Aumenta el compromiso cuando hay demanda laboral				20
Trabajo Remoto	Realización de trabajo fuera de su sede central. Única forma de dar continuidad al trabajo.	Compromiso institucional	Conocimiento institucional	1.-Totalmente de acuerdo 2.- En desacuerdo 3.-Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.-De acuerdo 5.-Totalmente de acuerdo	1,2	Ordinal	
			Compromiso con la institución		3,4		
		Conocimiento del trabajo	Competencias		5,6		
			Capacitación		7,8		
		Productividad	Motivación		9,10		
			Responsabilidad		11,12		
		Modificación de la organización	Planificación		13,14		
			Organización		15,16		
		Tecnología de la información y comunicación	Tecnología de información		17,18		
			Tecnología de comunicación		19,20		

Anexo 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica del instrumento de Gestión de Riesgos Laborales

Instrumento 1: Gestión de Riesgos Laborales

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género: Hombre () / Mujer () Edad: De 25 a 35 años () / De 36 a 45 años () / De 46 a más

Distrito de procedencia: _____

Tiempo de servicio en la Institución: De 1 a 5 años () / De 5 a más años

Valoración:

1 – Totalmente en desacuerdo

2 – En desacuerdo

3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 – Totalmente de acuerdo

Nº	GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Ergonómica					
1	Permanece sentada largos periodos de tiempo					
2	Mantiene la espalda recta					
3	Se utiliza el período de descanso para usar una postura relajante					
4	Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas, para realizar estiramientos musculares					
5	Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas visuales					
6	En algún momento la postura de la espalda le ha causado un problema de salud					
7	En algún momento la postura del cuello le ha causado un problema de salud					
8	En algún momento la postura de la muñeca/mano le ha causado un problema de salud					
	DIMENSIÓN 2: Física					
9	Considera que cuenta con un área de trabajo adecuado para realizar sus funciones					
10	Considera que la ubicación de su equipo facilita su desempeño laboral					
11	Considera que cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus funciones					
12	Cuenta con Iluminación artificial					
13	Cuenta con ventilación adecuada					
14	Suelen beber líquidos durante la realización de sus labores					
	DIMENSIÓN 3: Psicosocial					
15	El área de trabajo donde labora le brinda bienestar					
16	Siente reconocimiento en su área laboral					

17	Existe adecuada interacción con los colaboradores durante la conectividad					
18	Se cuenta con el número de personal necesario					
19	Aumenta el desempeño él trabaja bajo presión					
20	Aumenta el compromiso cuando hay demanda laboral					

Ficha técnica del instrumento de Trabajo Remoto

Instrumento 2: Trabajo Remoto

Valoración:

1 – Totalmente en desacuerdo

2 – En desacuerdo

3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 – Totalmente de acuerdo

Nº	TRABAJO REMOTO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Institucional					
	Indicador: Conocimiento institucional					
1	Percibe que la institución está alcanzando la misión institucional					
2	Todos los trabajadores están comprometidos con la misión de la institución					
	Indicador: Compromiso con la institución					
3	Considera que va más allá de las expectativas del cargo					
4	Existe participación voluntaria de las actividades de la institución					
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo					
	Indicador: Competencias					
5	Existe capacidad para resolución de problemas					
6	Se promueven mejoras en las actividades de acuerdo a la experiencia					
	Indicador: Capacitación					
7	El tiempo del desarrollo de capacitaciones es suficiente					
8	Participan en las capacitaciones los colaboradores					
	DIMENSIÓN 3: Productividad					
	Indicador: Motivación					
9	Se siente realizada en su quehacer laboral					
10	Existe la ayuda a los compañeros cuando requieren apoyo					
	Indicador: Responsabilidad					
11	Se cumple con el trabajo, aunque no este con la supervisión					
12	El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura					
	DIMENSIÓN 4: Modificación de la organización					
	Indicador: Planificación					
13	Maneja el tiempo y ritmo de su trabajo					
14	Se le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral					
	Indicador: Organización					
15	Se dedica más horas a trabajar					
16	El trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del					

	COVID-19					
	DIMENSIÓN 5: TIC Tecnología de la información y comunicación					
	Indicador: Tecnología de la información					
17	Se cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular etc.) para el desarrollo de sus actividades laborales					
18	El apoyo de soporte técnico institucional es importante para la realización de las actividades laborales					
	Indicador: Tecnología de la Comunicación					
19	La conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus labores					
20	Es recomendable el uso de videoconferencias, WhatsApp etc. Para comunicarse con su equipo de trabajo					

Anexo 3

Matriz de consistencia

TABLA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
			VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES						
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA
¿Cuál es la relación de los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021?	Determinar la relación existente entre los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021	Existe relación entre los riesgos laborales asociados al trabajo remoto en una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021		Pérez (2021) Probabilidad de padecer problemas de salud ante la exposición a la ejecución de su quehacer laboral.	Son los diversos factores que condicionan los efectos en la salud	DIMENSIÓN ERGONOMICA	Permanece sentada largos periodos	1	Ordinal
							Mantiene la espalda recta	2	
Se utiliza el periodo de descanso para usar una postura relajante	3								
Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas, para realizar estiramientos musculares	4								
Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas visuales	5								
En algún momento la postura de la espalda le ha causado un problema de salud	6								
En algún momento la postura del cuello le ha causado un problema de salud	7								
En algún momento la postura de la muñeca/mano le ha causado un problema de salud	8								
DIMENSIÓN FISICA	Considera que cuenta con un área de trabajo adecuado para realizar sus funciones	9							
	Considera que la ubicación de su equipo facilita su desempeño laboral	10							
	Considera que cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus funciones	11							
	Cuenta con Iluminación artificial	12							
	Cuenta con ventilación adecuada	13							
	Suelen beber líquidos durante la realización de sus labores	14							
DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	El área de trabajo donde labora le brinda bienestar	15							
	Siente reconocimiento en su área laboral	16							
	Existe adecuada interacción con los colaboradores durante la conectividad	17							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas							
¿Qué relación existe entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto en los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021?	Establecer la relación que existe entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021	Existe relación entre la dimensión ergonómica con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021							
¿Qué relación existe entre la dimensión física con el trabajo remoto de los profesionales de una	Describir la relación que existe entre la dimensión física con el trabajo remoto de los profesionales de	Existe relación entre la dimensión física con el trabajo remoto de los profesionales							

Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021?	una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021	de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021					Se cuenta con el número de personal necesario	18	
							Aumenta el desempeño él trabaja bajo presión	19	
							Aumenta el compromiso cuando hay demanda laboral	20	
VARIABLE DEPENDIENTE: COMERCIALIZACION									
				Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021?	Identificar la relación que existe entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021	Existe relación entre la dimensión psicosocial con el trabajo remoto de los profesionales de una Institución de atención Telefónica de Salud, Lima 2021.	TRABAJO REMOTO	Oszlak (2020) realización de trabajo fuera de su sede central. Única forma de dar continuidad al trabajo	viene a ser el trabajo remoto, realizado de forma responsable	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Conocimiento institucional	1,2	Ordinal
							Compromiso con la institución	3,4	
						CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Competencias	5,6	
							Capacitación	7,8	
						PRODUCTIVIDAD	Motivación	9,10	
							Responsabilidad	11,12	
						MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Planificación	13,14	
							Organización	15,16	
						TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Tecnología de la información	17,18	
							Tecnología de la Comunicación	19,20	

Anexo 4

Certificado de Validez de Instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de la salud

Nº	GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Conozco y están claramente definidas y establecidas la misión y la visión.	X		X		X		
2	Están claramente definidas	X		X		X		
3	Se utiliza el período de descanso para usar una postura relajante	X		X		X		
4	Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas, para realizar estiramientos musculares	X		X		X		
5	Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas visuales	X		X		X		
6	En algún momento la postura de la espalda le ha causado un problema de salud	X		X		X		
7	En algún momento la postura del cuello le ha causado un problema de salud	X		X		X		
8	En algún momento la postura de la muñeca/mano le ha causado un problema de salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que cuenta con un área de trabajo adecuado para realizar sus funciones	X		X		X		
10	Considera que la ubicación de su equipo facilita su desempeño laboral	X		X		X		
11	Considera que cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus funciones	X		X		X		
12	Cuenta con Iluminación artificial	X		X		X		
13	Cuenta con ventilación adecuada	X		X		X		
14	Suelen beber líquidos durante la realización de sus labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	

15	El área de trabajo donde labora le brinda bienestar	X		X		X		
16	Siente reconocimiento en su área laboral	X		X		X		
17	Existe adecuada interacción con los colaboradores durante la conectividad	X		X		X		
18	Se cuenta con el número de personal necesario	X		X		X		
19	Aumenta el desempeño él trabaja bajo presión	X		X		X		
20	Aumenta el compromiso cuando hay demanda laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL **DNI:**...07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** 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

San Juan de Lurigancho...30.de noviembre. del 2021



MG. DANIEL CARDENAS CANALES
DOCENTE INVESTIGADOR

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo Remoto

Nº	TRABAJO REMOTO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Institucional							
	Indicador: Conocimiento institucional							
1	Percibe que la institución está alcanzando la misión institucional	X		X		X		
2	Todos los trabajadores están comprometidos con la misión de la institución	X		X		X		
	Indicador: Compromiso con la institución							
3	Considera que va más allá de las expectativas del cargo	X		X		X		
4	Existe participación voluntaria de las actividades de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicador: Competencias							
5	Existe capacidad para resolución de problemas	X		X		X		
6	Se promueven mejoras en las actividades de acuerdo a la experiencia	X		X		X		
	Indicador: Capacitación							
7	El tiempo del desarrollo de capacitaciones es suficiente	X		X		X		
8	Participan en las capacitaciones los colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicador: Motivación							
9	Se siente realizada en su quehacer laboral	X		X		X		
10	Existe la ayuda a los compañeros cuando requieren apoyo	X		X		X		
	Indicador: Responsabilidad							
11	Se cumple con el trabajo, aunque no este con la supervisión	X		X		X		
12	El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura	X		X		X		



DIMENSIÓN 4: Modificación de la organización		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Planificación							
13	Maneja el tiempo y ritmo de su trabajo	X		X		X	
14	Se le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral	X		X		X	
Indicador: Organización							
15	Se dedica más horas a trabajar	X		X		X	
16	El trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: TIC Tecnología de la información y comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Tecnología de la información							
17	Se cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular etc.) para el desarrollo de sus actividades laborales	X		X		X	
18	El apoyo de soporte técnico institucional es importante para la realización de las actividades laborales	X		X		X	
Indicador: Tecnología de la Comunicación							
19	La conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus labores	X		X		X	
20	Es recomendable el uso de videoconferencias, WhatsApp etc. Para comunicarse con su equipo de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: 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

San Juan de Lurigancho...30.de noviembre. del 2021


MG. DANIEL CARDENAS CANALES
DOCENTE INVESTIGADOR

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de riesgo laboral

N.º	GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ergonómica							
1	Permanece sentada largos periodos de tiempo	X		X		X		
2	Mantiene la espalda recta	X		X		X		
3	Se utiliza el período de descanso para usar una postura relajante	X		X		X		
4	Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas, para realizar estiramientos musculares	X		X		X		
5	Durante el quehacer laboral toma algunas pausas activas visuales	X		X		X		
6	En algún momento la postura de la espalda le ha causado un problema de salud	X		X		X		
7	En algún momento la postura del cuello le ha causado un problema de salud	X		X		X		
8	En algún momento la postura de la muñeca/mano le ha causado un problema de salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Física	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que cuenta con un área de trabajo adecuado para realizar sus funciones	X		X		X		
10	Considera que la ubicación de su equipo facilita su desempeño laboral	X		X		X		
11	Considera que cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus funciones	X		X		X		
12	Cuenta con Iluminación artificial	X		X		X		
13	Cuenta con ventilación adecuada	X		X		X		
14	Suelen beber líquidos durante la realización de sus labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Psicosocial	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El área de trabajo donde labora le brinda bienestar	X		X		X		
16	Siente reconocimiento en su área laboral	X		X		X		
17	Existe adecuada interacción con los colaboradores durante la	X		X		X		



	conectividad						
18	Se cuenta con el número de personal necesario	X		X		X	
19	Aumenta el desempeño él trabaja bajo presión	X		X		X	
20	Aumenta el compromiso cuando hay demanda laboral	X		X		X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:JULISSA JANET ESPINOZA RAMOS..... DNI 25854067

Especialidad del validador:MAESTRÍA EN GESTION EN SERVICIOS DE LA SALUD.....

Lima, 27 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo Remoto

N°	TRABAJO REMOTO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Institucional							
	Indicador: Conocimiento institucional							
1	Percibe que la institución está alcanzando la misión institucional	X		X		X		
2	Todos los trabajadores están comprometidos con la misión de la institución	X		X		X		
	Indicador: Compromiso con la institución							
3	Considera que va más allá de las expectativas del cargo	X		X		X		
4	Existe participación voluntaria de las actividades de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicador: Competencias							
5	Existe capacidad para resolución de problemas	X		X		X		
6	Se promueven mejoras en las actividades de acuerdo a la experiencia	X		X		X		
	Indicador: Capacitación							
7	El tiempo del desarrollo de capacitaciones es suficiente	X		X		X		
8	Participan en las capacitaciones los colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicador: Motivación							
9	Se siente realizada en su quehacer laboral	X		X		X		
10	Existe la ayuda a los compañeros cuando requieren apoyo	X		X		X		
	Indicador: Responsabilidad							
11	Se cumple con el trabajo, aunque no este con la supervisión	X		X		X		
12	El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Modificación de la organización	Si	No	Si	No	Si	No	



Indicador: Planificación							
13	Maneja el tiempo y ritmo de su trabajo	X		X		X	
14	Se le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral	X		X		X	
Indicador: Organización							
15	Se dedica más horas a trabajar	X		X		X	
16	El trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: TIC Tecnología de la información y comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Tecnología de la información							
17	Se cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular etc.) para el desarrollo de sus actividades laborales	X		X		X	
18	El apoyo de soporte técnico institucional es importante para la realización de las actividades laborales	X		X		X	
Indicador: Tecnología de la Comunicación							
19	La conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus labores	X		X		X	
20	Es recomendable el uso de videoconferencias, WhatsApp etc. Para comunicarse con su equipo de trabajo	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ... JULISSA JANET ESPINOZA RAMOS DNI: 25854067.....

Especialidad del validador:GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD.....

Lima, 27 de Noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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