



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional  
de los empleados de una universidad privada de Lima, 2022**

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

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Vega Bardales, Fanny Noemi ([orcid.org/0000-0002-0126-2112](https://orcid.org/0000-0002-0126-2112))

**ASESORES:**

Dr. Esquivel Castillo, Luis Alejandro ([orcid.org/0000-0003-2665-497X](https://orcid.org/0000-0003-2665-497X))

**CO-ASESOR:**

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie ([orcid.org/0000-0002-8512-383X](https://orcid.org/0000-0002-8512-383X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi madre, que está en cielo por haberme enseñado a ser persistente en mis objetivos.

A mi motor y motivo en mi vida mi hijo Mathias.

## **Agradecimiento**

Mi eterno agradecimiento a los docentes y administrativos de la universidad selecciona por su apoyo incondicional en el desarrollo del presente trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iiiv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Poblacion	17
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>38</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>44</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>51</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez por juicio de expertos para la variable trabajo remoto	21
Tabla 2. Validez por juicio de expertos para la variable seguridad y salud en el trabajo	21
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 4. Resultados descriptivos de la variable trabajo remoto	26
Tabla 5. Resultados descriptivos de la dimensión seguridad de salud física	26
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión seguridad laboral y financiera	27
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión seguridad de trabajo saludable	28
Tabla 8. Resultados descriptivos de la variable seguridad y salud ocupacional	29
Tabla 9. Resultados descriptivos de la dimensión peligros en el lugar de trabajo	30
Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión políticas de riesgo en el lugar de trabajo	31
Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión concienciación sobre seguridad y salud	32
Tabla 12. Test de normalidad	33
Tabla 13. Prueba de hipótesis general	34
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 1	35
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 2	36
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 3	37
Tabla 17. Operacionalización de variable trabajo remoto	52
Tabla 18. Operacionalización de variable seguridad y salud ocupacional	52

## Resumen

La pesquisa presente tuvo por propósito determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, para lo cual, recurrió a un tipo de investigación básica, caracterizada por poseer un enfoque cuantitativo, siendo de nivel correlacional. La muestra seleccionada fue de 90 colaboradores, quienes dieron respuesta a los instrumentos que se les presento. Los resultados permitieron revelar que la existencia de una asociación significativa y alta entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, siendo los valores expresados en estos resultados  $r_s = 0.899$  y un  $p = 0.000$ . El trabajo concluye señalando que la seguridad de la salud física y la seguridad de trabajo saludable presente una relación alta y significativa con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, no siendo el caso el de la dimensión la seguridad laboral y financiera la cual presenta una asociación muy por debajo de las otras dimensiones, siendo el Rho igual 0.691.

**Palabras clave:** trabajo remoto, seguridad ocupacional, salud ocupacional, la seguridad laboral, financiera

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between remote work and the occupational health and safety of the employees of a Private University of Lima, 2022, for which, it resorted to a type of basic research, characterized by having a quantitative approach. , being of correlational level. The selected sample was 90 collaborators, who responded to the instruments that were presented to them. The results allowed to reveal that the existence of a significant and high association between remote work and the occupational safety and health of the employees of a Private University of Lima, 2022, with the values expressed in these results being  $r_s = 0.899$  and  $p = 0.000$ . The work concludes by pointing out that the safety of physical health and healthy work safety present a high and significant relationship with the occupational safety and health of the employees of a Private University of Lima, 2022, not being the case of the dimension job and financial security which presents an association well below the other dimensions, with the Rho being equal to 0.691.

**Keywords:** remote work, occupational safety, occupational health, job, financial security.

## I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años las organizaciones han sufrido una serie de cambios abruptos debido a los efectos de la pandemia de la Covid-19, el cual golpeó a todos los sectores de la sociedad, desde las actividades de la vida diaria hasta los formatos de trabajo. (Ekpanyaskul & Padungtod, 2021). A partir de lo señalado, las organizaciones diseñaron políticas de distanciamiento físico con la finalidad de minimizar la propagación del virus y reducir el impacto en el número de empleados autorizados a trabajar, en medio de una pandemia muy extendida que afectó la salud y seguridad de los empleados. (Blahopoulou et al., (2022). Por lo tanto, era necesario investigar los factores que son originados en el trabajo remoto y que afectan la seguridad y salud laboral de todo empleado en las organizaciones donde laboran.

En el ámbito internacional, en un estudio ejecutado en el Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania, concluyó que a medida que cambia el mundo del trabajo, se debe reevaluar la comprensión tradicional de los lugares de trabajo, en el que los acuerdos contractuales juegan un papel importante para introducir el trabajo flexible como practica vigente; tales como como trabajo móvil accesible bajo criterios de representación, protección y formas específicas de supervisión regulatoria. (Robelski y Sommer, 2020, p.10).

Otro estudio desarrollado en Italia, nos menciona que el trabajo remoto tiene aspectos positivos para los trabajadores, mejorando el equilibrio entre su vida personal y laboral, aumentando el tiempo libre y darles autonomía y flexibilidad; para los empleadores, reducir costos comerciales y generar productividad. Además, este tipo de trabajo puede ser adecuado para una variedad de personas de diferentes edades, género y estado de salud. (Buomprisco et al., 2021, p.3). todo ello debe contribuir un mayor nivel de prevención y seguridad del empleado, y podría verse como un punto de partida para activar políticas de proyección laboral (Parent, 2022).

En el contexto latinoamericano, un estudio en Brasil sobre las intervenciones en salud y seguridad en el trabajo por medios tecnológicos, pueden verse como una nueva opción, especialmente en el caso de servicios, donde el trabajo remoto demostró ser productivo y eficiente; garantizando la salud

ocupacional y seguridad para empleados, cumpliendo con requisitos sanitarios y legales. También proporcionó beneficios en términos de factibilidad, ahorro de recursos, adherencia de trabajadores a programas de promoción de la salud, y potenciando su conocimiento de los hábitos posturales más allá del ajuste laboral. (Carvalho y de Araujo, 2021, p.558).

De otro lado, en el contexto nacional, un estudio señaló que a raíz de la pandemia en el país, se implementó medidas sobre seguridad y salud en el trabajo remoto, con la finalidad de cumplir con las funciones de vigilancia médica, prevención de enfermedades ocupacionales y respuesta a la situación de emergencia, trayendo cambios como cierres de negocios, suspensión de trabajo y trabajo remoto con estrictos procedimientos de regreso a las labores, para los trabajadores que han padecido el contagio (Monroy, 2022, p.22).

La Resolución Viceministerial N° 081-2020-Minedu, que suscribió la Norma Técnica llamada: Disposición para prevenir, atender y monitorear el coronavirus (Covid-19) en universidades a nivel nacional; la cual, es aplicable en la universidad pública y privada y escuelas de posgrado, autoridades, docentes, personal no docente, estudiantes, y demás integrantes de las instituciones universitarias citadas (Minedu, 2020). Ante las circunstancias citadas, la Universidad tomo en cuenta la normativa emitida por los entes de Gobierno y adaptaron sus procesos y procedimientos laborales para mitigar los efectos de contagio en pandemia, bajo la premisa de aplicar normas preventivas en seguridad y salud ocupacional.

En estas condiciones, surge la conjetura por determinar los factores que desglosados de la aplicación del trabajo remoto en la Universidad estudiada y conocer las consecuencias del ejercicio laboral en estas circunstancias disímiles y altamente expuestas al peligro en la salud del personal. Es necesario evaluar cuales y a qué nivel afectaron la salud de los colaboradores con respecto a la pandemia, que aún no termina lamentablemente. Por lo tanto, la institución Universitaria debe estar preparada para enfrentar esta afrenta con respecto a la salud de sus colaboradores.

De lo dicho, formulamos el problema general: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022? Nuestros problemas específicos son: a)

¿Qué relación existe entre la seguridad de la salud física y la seguridad y salud ocupacional de los empleados? b) ¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional? c) ¿Qué relación existe entre la seguridad de trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional?

La justificación teórica, se ha recurrir al análisis de estudios que fueron desarrollados en otros ámbitos organizacionales, evidencias que ayudaron a comprender la naturaleza de la variable y los fenómenos que se desglosan. En la justificación metodológica, se diseñaron dos cuestionarios en Google Form los cuales fueron enviados a los colaboradores por correo, con la finalidad que plasmen sus respuestas, estrategia seleccionada condicionada por la pandemia. La justificación práctica, el presente trabajo sirve para impulsar el trabajo remoto en diferentes ámbitos y más específicamente en la seguridad y salud ocupacional de los empleados de la Universidad Privada seleccionada para el desarrollo del presente estudio. Además, se pone énfasis en los beneficios que estos traen para la persona humana, sustentado en las normas legales y en las políticas institucionales.

En cuanto al objetivo general tenemos: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Nuestros objetivos específicos son: a) Establecer la relación existente entre la seguridad de la salud física y la seguridad y salud ocupacional; b) Determinar la relación existente entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional; c) Analizar la relación existente entre la seguridad de trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional.

La hipótesis general es: El trabajo remoto se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Nuestras Hipótesis específicas son: a) La seguridad de la salud física se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados; b) La seguridad laboral y financiera se relaciona significativas con la seguridad y salud ocupacional; c) La seguridad de trabajo saludable se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional.

## II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico consta en tres partes claramente definidas: marco referencial, bases teóricas propiamente dichas y marco conceptual. En el marco referencial está basado en un conjunto de antecedentes de carácter internacional y nacional.

A nivel nacional tenemos a Pinedo (2021), cuyo objetivo fue relacionar el trabajo remoto con las condiciones laborales en el contexto del Covid-19 en una Municipalidad Provincial. La metodología es cuantitativa, básica, diseño no experimental, por la temporalidad es transversal y por nivel es descriptivo correlacional. Los resultados permiten inferir que el nivel de trabajo remoto es percibido como regular, las condiciones laborales fueron medias y las condiciones ambientales, sociales y de tiempo, muestran niveles regulares ello debido a que no cuentan las adecuadas e insuficientes protección para los colaboradores en cada turno laboral. Concluye que las medidas de prevención de seguridad y salud inciden de forma negativa en el trabajo remoto.

Por otro lado, Varas (2020) planteó el objetivo de estudiar los factores que influyen en el trabajo producido por la pandemia, condicionando a los trabajadores a la modalidad de teletrabajo. La metodología es de enfoque cuantitativo, básico sustantivo y nivel explicativo. Los resultados indicaron que los factores estrés y carga laboral, satisfacción laboral, conflictos en el rol y características de trabajo tienen directa incidencia en el teletrabajo. Concluye sobre la mejora el estándar de vida de los colaboradores que repercute en la compañía y no necesariamente en hogar de los trabajadores, para ello el teletrabajo debe tener límites evitando dificultades serias en la salud.

En caso de Veliz (2021), su objetivo de estudio fue buscar la relación existente entre el trabajo remoto y sus efectos del estrés percibido y la salud mental en trabajadores. La metodología es de enfoque cuantitativo, básica, correlacional, no experimental, transversal. Los resultados resaltan sobre el trabajo remoto y sus beneficios que los empleados alcanzan facilitados por entornos autónomos de trabajo, paralelamente mitigan estresores laborales y familiares. Concluye considerar elementos claves para efectuar trabajo remoto, definiendo sus procesos, detalles tecnológicos, canales de atención y definir los criterios de evaluación.

En la investigación de Correa (2021), cuyo objetivo fue determinar los efectos del estrés de los colaboradores en el contexto de pandemia enmarcado en trabajo remoto como solución laboral masiva recomendado por la OIT y la OMS. La metodología es cuantitativa, descriptivo correlacional, de corte transversal no experimental. Los resultados mostraron que el desarrollo del teletrabajo afecta causando estrés laboral significativamente en los trabajadores y con la posibilidad de incrementar sus niveles sino se controlan. Concluye que la empresa debe reconocer las condiciones que afectan a los colaboradores y mejorar las políticas de seguridad y protección laboral acorde con el contexto de pandemia.

Rivera (2021), abordo un estudio con el objetivo de obtener una respuesta sobre influencia de la gestión de seguridad y salud enmarcada en el trabajo remoto. La metodología es de enfoque cuantitativo, correlacional y causal. Los resultados indican desarrollar nuevas estrategias o mejorar las existentes sobre accidentes o enfermedades que puedan ocurrir en contra de los trabajadores, transmitiéndoles seguridad y puedan cumplir sus funciones con certeza de que no van a sufrir daño. Concluye realizar monitoreo mediante parámetros de trabajo sin riesgo, observándose en el futuro los niveles de estrés, depresión y problemas musculares como medias de protección.

En los antecedentes internacionales, se cita a Abril et al. (2019), el cual plantea el objetivo de diseñar el piloto sobre políticas de salud laboral enmarcado en el teletrabajo autónomo en Colombia. La metodología es enfoque cuantitativo, correlacional. Los resultados indican que el modelo es el origen para el desarrollo de procesos simples y sistémicos, beneficiando a organizaciones al implementar el teletrabajo. Concluyen en la necesidad continúa de implementarlo en otras formas de teletrabajo, el cual constituye un medio formal para implementar el modelo y adecuarse óptimamente en entornos virtualizados.

Por otro lado, Villarroel (2022) plantea el objetivo de analizar los factores de asociados a riesgos ergonómicos originando en la actividad laboral del teletrabajo de los docentes. La metodología es de enfoque cuantitativo, correlacional y método deductivo. Los resultados indican la presencia de riesgos ergonómicos durante el teletrabajo, como movimientos repetitivos, posturas forzadas, falta de instrumental; sumado a enfermedades históricas relacionadas a estrés, ausencia

de descansos, ignorancia de posturas correctas. Concluye poner atención a males, daños o lesión, o perturbaciones de salud manifiestos en el personal docente y mitigar daños mayores, recomendando capacitar a los docentes en ergonomía.

En el caso de Olivares (2021), plantea como objetivo de analizar la condición de trabajo y los factores asociados al trabajo-familia y riesgo psicosociales en condiciones de teletrabajo. La metodología es de enfoque cuantitativo, descriptiva transversal. Los resultados indican observancia de falencias que afectan la salud y seguridad de los colaboradores que las practican, sobre todo en el factor trabajo familia y experiencia de trabajo. Concluye que la salud ocupacional representa una decisión clave en las políticas laborales, direccionadas a prevenir, intervenir, promover y vigilar condiciones de trabajo que conduzcan a desarrollar con seguridad, eficiencia e integral de la modalidad de trabajo.

De acuerdo a Córdova (2021), planteo como objetivo analizar los beneficios del teletrabajo direccionados a mejorar la calidad de vida en los administrativos en una casa de estudios ecuatoriana. Su metodología cuantitativa, correlacional. Los resultados indican que toda institución al ejecutarla tuvo la viabilidad de perpetuar sus labores en el periodo de pandemia, conciliando el entorno individual y de trabajo, impulsando calidad de vida beneficiosa. Concluye que es obligatorio analizar factores involucrados en el tránsito hacia implementar el modelo, considerando elemental el apoyo institucional para alcanzar resultados productivos en los involucrados que adopten la modalidad.

Finalmente, esta Varas (2019), quien planteó como objetivo la evaluación perceptual sobre el impulso de la institución al teletrabajo y los beneficios laborales relacionados. La metodología es de enfoque cuantitativo, correlacional. Los resultados presentaron afirmaciones de autonomía, tolerancia y conformidad como elementos motivantes del personal involucrados con el modelo, centrado en tecnología, potencia la experiencia del empleado y empleador. Concluye en sugerir en profundizar estudiar los cambios sobre los factores que afectan el teletrabajo, que involucren a los empleados y líderes de las organizaciones, comprobando su constante aceptación del modelo y las expectativas que se generan.

La investigación desarrollada alude, posturas teóricas análogas de las variables con la finalidad de sustentar el fundamento conceptual que responde al problema de investigación relacionado a los efectos del trabajo remoto en la seguridad y salud ocupacional. A continuación, se define la variable trabajo remoto, relacionado ampliamente como un método de trabajo contextualizado en el ámbito organizacional, los cuales reemplazan la jornada de trabajo tradicional por horas fuera de la ubicación central, generalmente desde la casa, intermediado por tecnologías interactivas. (Pretti et al., 2020, p.402). Esta definición abarca tipos de trabajo flexible, asociados a la autonomía, productividad, satisfacción laboral y disminución del estrés; sin embargo, se han identificado molestas, como pérdida de comunicación, disminución del apoyo, la necesidad de estar siempre conectado y estrés adicional debido a equilibrio interrumpido entre el trabajo y la vida personal.

Desde una perspectiva operativa, el trabajo remoto se define como la modalidad que abarca diferentes formas de trabajar fuera de una oficina tradicional y trasladándose a la casa utilizando tecnologías de telecomunicación. El concepto que no es nuevo, dado que ha prevalecido en las últimas décadas, particularmente entre los trabajadores de la información cuyas responsabilidades laborales no requieren presencia en la oficina, utilizando plataformas de colaboración. Este creciente interés por el trabajo a distancia va acompañado de amplios estudios sobre los desafíos y beneficios a lo largo de los años. (Das et al., 2021, p.3).

Desde una evaluación comparativa, el teletrabajo suele ser definido en la literatura como trabajar desde casa; sin embargo, el trabajo remoto es un término más amplio que incluye cualquier situación en la que un individuo trabaja lejos de la oficina tradicional, buscando el bienestar de trabajadores remotos a través de la armonía entre el ámbito individual y laboral. (Como et al., 2021, p.49). Sin embargo, las evidencias señalan que los trabajadores remotos luchan con exceso de trabajo e impacto negativo en su bienestar. Si bien disfrutan de estar alrededor de la familia, se debe reconocer que estar a tiempo completo, puede conducir a la falta de tiempo personal por recarga de responsabilidades en el ámbito personal y profesional.

En términos de gestión, el trabajo remoto es definido como entornos de

trabajo intermediados por la tecnología, en condiciones saludables, permitiendo a los empleados mantener la salud física, psicológica, alto rendimiento y productividad de la fuerza laboral. (Chang et al., 2021, p.2). Las organizaciones adaptan la nueva modalidad laboral impulsados por factores externos y contingencia, enmarcados en cumplimiento normativo de brindar las condiciones ergonómicas y salud a los colaboradores, requisitos para evaluar sus niveles de rendimiento y productividad. En el contexto referido, el trabajo remoto está sujeto a causas que condicionan la salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores.

A continuación, se presentan las dimensiones consideradas en esta primera variable. Como primera tenemos a la seguridad de salud física, definida como las políticas y prácticas organizacionales de protección contra amenazas directas a la salud y seguridad física de los empleados. (Chang et al., 2021, p.10). Se ejecuta enfocándose en el control y eliminación de riesgos potenciales de exposición al peligro entre sus integrantes realizando actividades, rediseñando actividades presenciales al ámbito remoto.

El primer indicador, para esta dimensión es la promoción de la salud física, la cual establece un procedimiento de gestión interna, abarcando tácticas orientadas a promover escenarios óptimos de carácter social, ambiental y económico, cuyo fin es orientar beneficios positivos saludables personales y grupales de los integrantes de la institución, rediseñando actividades laborales presenciales, reduciendo el contacto físico. Constituye una declaratoria de obligación, considerando el grado de exponer a riesgo y peligro a sus integrantes; en otras palabras, está constituido por acciones de los representantes a promover la adherencia de trabajadores a nuevos procedimientos y prácticas diseñadas para proteger a los trabajadores. (Chang et al., 2021, p.10).

El segundo indicador es la promoción de la seguridad, la cual complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo, en el cual, los programas deben transmitir bienestar informando a trabajadores y familias sobre eventos preventivos y apoyo en contextos laborales, violencia en el área laboral y el impulso de medidas de protección y señalización de ambientes ausentes de peligro (Chang et al., 2021, p.10). Están relacionados con las medidas de protección para los empleados en riesgo, en caso de ser alto, la intervención puede incluir suspensión temporal de actividad laboral que requiera participación e interacción personal y

reducir riesgo de exposición. En trabajadores que deben trabajar en el sitio, se pueden ofrecer adaptaciones de trabajo alternativo. (Beckel & Fisher, 2022).

La segunda dimensión es la seguridad laboral y financiera, es el enfoque para guiar a las organizaciones a desarrollar políticas y prácticas para apoyar la seguridad laboral y financiera de trabajadores, con riesgo de exposición. (Chang et al., 2021, p.11). Las organizaciones necesitarán explorar modelos comerciales alternativos y/o posponer gastos de capital no críticos para ayudarlos, brindándoles apoyo y seguridad física y emocional para dar estabilidad al trabajador.

El primer indicador son las políticas de apoyo laboral, sugiere que las principales intervenciones de las organizaciones dirigidas a los empleados con riesgo de exposición incluyen acuerdos alternativos (recortes salariales, trabajo compartido, licencia) en lugar de despedir empleados. (Chang et al., 2021, p.11). Son procedimientos de carácter preventivo, dirigido a evitar el agravamiento de conflictos en el ámbito laboral que ocasionan riesgos de rotación de los empleados, reto de las organizaciones en función de equilibrar y estabilizar la organización para mejorar la productividad y clima laboral

El segundo indicador son las políticas de apoyo financiero, referido a explorar modelos comerciales alternativos y/o posponer gastos de capital no críticos para ayudar a proporcionar trabajo y seguridad financiera a los empleados. El cual considera que las intervenciones secundarias de las organizaciones pueden incluir aumentos salariales o bonificaciones en efectivo para los empleados esenciales que trabajan en el sitio y tienen un alto riesgo de exposición. Proporciona a trabajadores de alto riesgo una licencia paga adicional para a crear una sensación de mayor seguridad laboral; por lo tanto, las intervenciones de las organizaciones pueden incluir aumentos salariales o bonificaciones (Chang et al., 2021, p.11).

La tercera dimensión está referida a la seguridad de trabajo saludable, enfatizando el rol que las organizaciones deben desempeñar en el diseño del entorno de trabajo físico y psicosocial, promoviendo ambientes saludables, seguros y confianza para los colaboradores. (Chang et al., 2021, p.12). Bajo estas condiciones, no solo reduce lesiones y enfermedades, sino que beneficia la productividad y la motivación laboral de los trabajadores, desde una óptica de

planeación, prevención, protección y reducción de estrés en el personal de la organización que afectan el bienestar y la productividad. (Campisi et al., 2022).

El primer indicador para esta dimensión son las políticas de trabajo saludable, enfocado en brindar a los empleados flexibilidad en la relación laboral, horario de trabajo o el lugar donde se desarrolla el trabajo. Las políticas deben incluir trabajo a domicilio, tiempo parcial y rutina flexible. (Chang et al., 2021, p.12). Las decisiones de protección laboral coherente, son importantes para que las organizaciones mantengan y mejoren el bienestar psicosocial de los empleados con prioridad, para ello debe brindar acceso ilimitado a aplicaciones de autocuidado para servicios de apoyo psicológico y de salud mental.

El segundo indicador son las políticas de trabajo seguro, son programas que se enfocan en brindar a trabajadores oportunidades para adquirir habilidades, conocimientos, capacidades y experiencia. Tienen el objetivo general enseñar a empleados cómo realizar sus trabajos actuales y prepararlos para futuras demandas ocupacionales. Abordan recompensar a empleados y retroalimentación positiva por su contribución y logros. Los programas de reconocimiento están diseñados para depender de la finalización de cierto trabajo o tareas por parte del empleado, tales programas sirven para promover la productividad de los empleados. Son intervenciones y prácticas de participación que se enfocan en asegurar las oportunidades de los empleados para participar en el proceso de toma de decisiones, motivando a los empleados por su contribución y esfuerzo de participar. (Chang et al., 2021, p.12).

Prosiguiendo con nuestro estudio, tenemos la variable seguridad y salud ocupacional, que es definido como una estrategia de gestión global comprendida en acciones que concatenan diseñar el objetivo, planificar, organizar, liderar, coordinar y auditar, cuya finalidad es impulsar el desempeño de manera segura y saludable sistemáticamente; es decir, un sistema de gestión para mitigar riesgos peligrosos durante el desempeño de las tareas asignadas, y asegurar el hábito efectivo en el uso de los recursos de una institución. (Karakavuz & Gereede, 2017, p.8).

Según la valoración de la seguridad y salud ocupacional del Instituto Británico de Normas, integra circunstancias y elementos que tienen efectos directos o tiene probabilidad de afectación sobre la salud y seguridad de los

colaboradores o personas externas ubicadas en el contexto de la ubicación laboral; es decir, es parte de los sistemas de gestión más amplio, y se utiliza para impulsar la implementación de las políticas sobre gestión de riesgos relacionados con los requisitos mínimos de la seguridad laboral. (Da Silva & Amaral, 2019, p.123).

La Organización Mundial de la Salud (2020), define el ámbito laboral bajo criterios de salud, como el lugar donde los integrantes de la organización desarrollan estrategias colaborativas orientados al proceso de mejora continua para la protección y promoción del bienestar, la salud y términos de seguridad de los integrantes de la organización bajo condiciones sostenibles en los actos laborales. La conceptualización de la seguridad y salud laboral engloba seguridad en entornos de trabajo físico, salud fisiológica, comportamiento de salud y seguridad, factores psicológicos y sociales. Además, el lugar de trabajo saludable no solo aborda la prevención de riesgos y peligros, también está dirigido hacia la protección y promoción de la salud, la seguridad y el bienestar. (De Cieri y Lazarova, 2021, p.3).

De otro lado, la definición contemporánea seguridad y salud en el trabajo, está referida al contexto donde existe una mayor exposición de los trabajadores a condiciones peligrosas para la salud o seguridad, incluyendo políticas y procedimientos de derechos y responsabilidades, así como una cultura del lugar de trabajo que fomente la participación en seguridad, incluyendo elementos como la dotación de herramientas y equipos de seguridad, respuesta a preocupaciones de seguridad y recompensas por una conducta segura. (Basak et al., 2019, p.172).

A partir de las definiciones consignadas, se propuso las dimensiones de la variable. Como primera dimensión tenemos a peligros en el lugar de trabajo, se definen como condiciones de trabajo que podrían causar lesiones y/o enfermedades a los trabajadores (Basak et al., 2019, p.173). Los peligros en el lugar de trabajo pueden incluir la exposición a sustancias peligrosas, condiciones y equipos de trabajo inseguros, tarea potencial dañina y peligros psicológicos, que integra ser intimidado o acosado en el trabajo, asociándose negativamente con la participación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas de seguridad.

El primer indicador considerado para esta dimensión son las condiciones

de trabajo ergonómicos, está referido a políticas y procedimientos en el lugar de trabajo, concienciación y empoderamiento de los trabajadores. En este contexto el trabajador debe estar consciente de la exposición al peligro, experimentando niveles de vulnerabilidad dependiendo del acceso a medidas de protección, el cual incluye riesgos ergonómicos, condiciones y equipos de trabajo inseguros, tareas potencialmente dañinas. Los equipos inseguros están relacionados con el insuficiente resguardo que proveen los medios de protección para evitar lesiones laborales (Basak et al., 2019, p.173).

El segundo indicador es la exposición al peligro psicológico, relacionado con brindar apoyo psicológico a los empleados, particularmente importante para que las organizaciones mantengan y mejoren el bienestar psicosocial a los empleados como medida prioritaria, para ello se debe brindar acceso ilimitado a medidas de autocuidado promovido en los servicios de apoyo psicológico y de salud mental. También es un peligro psicológico ser intimidado o acosado en el trabajo, en el cual debe mitigarse con un clima organizacional saludable que permita al trabajador protección en términos de confianza y seguridad. (Basak et al., 2019, p.173).

La segunda dimensión son las políticas de riesgo en el lugar de trabajo, referidas a la implementación de protección a los trabajadores de la exposición a peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Basak et al., 2019, p.174). Estos incluyen la capacitación en seguridad, cumplimiento de normas de seguridad, capacidad de respuesta a los problemas de salud y seguridad y procedimientos relacionados con la comunicación de seguridad y la identificación y prevención de peligros. Se debe considerar trabajo flexible, negociado entre la institución y el colaborador, con la finalidad de abordar urgencias de los colaboradores en el contexto laboral externo, reduciendo el estrés y las enfermedades ocupacionales. Si las empresas adoptan horarios flexibles, les permiten elegir a los empleados trabajar cuando más les conviene y como resultado tener una fuerza laboral saludable, productiva, creativa y leal. Sin embargo, nada de lo señalado funcionara sin la provisión de recursos, referido a disposición temporal y medios orientados a la participación activa en las políticas organizacionales de planificar y aplicar, evaluar y accionar orientados a mejorar los sistemas de anticipación a los riesgos.

El primer indicador considerado es la implementación de medidas, son

políticas y prácticas que se implementan para proteger a trabajadores de la exposición a peligros y riesgos en el lugar de trabajo, Para ello se debe capacitar en seguridad, cuya finalidad es obtener una capacidad de respuesta optima en aspectos de protección de salud y seguridad, en términos de procedimientos relacionados con la comunicación sobre seguridad e identificación y prevención de peligros. La prevención de peligros, está relacionada con las políticas y procedimientos de prevenir y proteger a los trabajadores con seguridad, a partir de ello, obtener capacidad de respuesta de los directivos y empleados, priorizando la seguridad, suministro de equipos y herramientas, respuesta a preocupaciones de seguridad y recompensas por comportamiento seguro. (Basak et al., 2019, p.174).

El segundo indicador es el cumplimiento de normas, relacionado con velar por la protección y la salubridad de los colaboradores de una empresa, desde la perspectiva ética y buenas prácticas laborales, en consonancia con la normativa que rige a todo negocio; por lo tanto, se debe contemplar la implementación de la salubridad laboral y el estilo en la gestión de la seguridad, incluye exámenes médicos ocupacionales, capacitaciones, implementación de registros de gestión, etc. (Basak et al., 2019, p.174).

La tercera dimensión para esta variable es la concienciación sobre seguridad y salud, se refiere al grado en que los trabajadores son conscientes de los peligros en el lugar de trabajo además del conocimiento que tienen sobre sus derechos y responsabilidades, contextualizado en las políticas de protección del empleador en el lugar de trabajo (Basak et al., 2019, p.175). La administración debe promover el compromiso de los trabajadores para que colaboren activamente con las medidas de protección que son gestionadas al interior de la empresa. Además, debe capacitar en medidas de prevención, instadas en el planeamiento de la protección y la salubridad de los colaboradores, cumpliendo con la normativa formal exigible por los entes encargados de verificar su cumplimiento.

El primer indicador son las responsabilidades ante peligros, se relaciona con el cumplimiento en materia de seguridad, derechos de protección y el conocimiento en seguridad de los trabajadores sobre políticas y procedimientos de prevención en la organización, para ello se debe capacitar de manera formal e

informal sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, incidiendo en el uso del equipo de protección personal y cómo usarlo de forma segura. La participación en medidas preventivas está sujeta a la capacidad de compromiso que se manifiesten además de colaborar en la percepción de peligros, identificando actividades y zonas de riesgo en el lugar de trabajo y evitarlos. (Basak et al., 2019, p.175).

El segundo indicador es sobre el conocimiento sobre seguridad, relacionado con el empoderamiento del trabajador sobre seguridad y salud ocupacional, participando en la prevención de lesiones, para ello se les debe entrevistar sobre los peligros percibidos en el lugar de trabajo y rechazar tareas inseguras con la finalidad de evidenciar indicadores bajos de lesiones, de acuerdo a la planeación y evaluación de tareas altamente riesgosas y evitar conducir a lesiones laborales. Las tasas bajas de lesiones son resultados positivos para la salud laboral producto de la prevención y reducción de riesgo de lesiones. Para ello es vital la comprensión sobre derechos laborales en términos de conocimiento sobre políticas y prevención de accidentes laborales (Basak et al., 2019, p.175).

### **III. METODOLOGÍA**

Desde una perspectiva conceptual, la metodología de investigación es definida como la teoría de los procedimientos que describen las fases del proceso investigativo desde una visión secuencial y las circunstancias en las cuales debe hacerse. (Bernal, 2016, p.22). Por lo tanto, la metodología ejerce el papel de ordenar el proceso de investigar, apoyándose en métodos y técnicas para transitar del pensamiento a la realidad. (Baena, 2017, p.31). En ese sentido, orienta al investigador como abordar la investigación, dar respuesta a los objetivos y comprobar las hipótesis planteadas.

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

El enfoque de investigación presentado es el cuantitativo, porque se basa en el análisis de datos numéricos, condicionada a su recopilación basada en cuestionarios con escala de Likert ordinal, que permite medirlas; además, se debe tener en cuenta en la obtención de la información, es necesario utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por la comunidad científica. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 6). El análisis de la información es con métodos estadísticos e interpretados a través de las hipótesis del estudio, explicando el fenómeno estudiado y su relación con el contexto.

Se trató de un estudio tipo básico, cuyo propósito fue la construcción de nuevos conocimientos científicos, derivados a partir de la articulación directa entre gobierno y academia. Siendo ambos factores determinantes e indisolubles en el desarrollo de una nación. (Programa Nacional Transversal de Investigación Básica en Ciencias Básicas 2016 – 2021; p.18).

En relación al nivel de investigación, está relacionada al logro propuesto a alcanzar, sujeto la naturaleza investigativa de explorar, describir, comparar, correlacionar, explicar o demostrar; condicionado por el planteo del objetivo general o específicos a demostrar por el investigador, delimitando el nivel de la investigación. (Sánchez et al., 2018, p.16).

En referencia al diseño de la investigación, el primer lugar es no experimental considerando en realizar el estudio sin modificar las variables, se observa y analiza las situaciones ya existentes tal como están en la realidad. En

segundo lugar, es investigación de diseño transeccional, considerando en recolectar datos en un tiempo único, con el propósito de describir la muestra o población y analizar la interrelación de las variables en un determinado contexto temporal. En tercer lugar, es de diseño correlacional, orientado a establecer relaciones entre dos o más categorías de relación causa o efecto. (Hernández y Mendoza, 2018, p.178).

De acuerdo a lo señalado, el planteamiento de las variables trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional, busca evaluar la relación que existe entre ellas y que factores (dimensiones), están involucradas en la investigación propuesta.

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

La investigación desarrollada abordó el estudio de la relación del trabajo remoto en la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, contextualizada en pandemia, factor que aceleró precisar medidas de protección laboral por toda organización; por lo tanto, determinar la relación entre las variables de estudio, permitió conocer la incidencia entre ellas y su codependencia.

A partir de conocer la relación, también ayudo a comprender el papel que cumplen las dimensiones del teletrabajo en el proceso relacional con la seguridad laboral de la institución. Desde una postura conceptual, los estudios correlacionales miden la asociación o relación entre dos o más variables, con el propósito de alcanzar identificar grados de asociativos e hacer inferencias posteriores. (Sánchez et al., 2018, p.51).

A continuación, se define las variables de la investigación:

**Variable 1:** Trabajo remoto

**Definición conceptual:**

Ha sido definido como entornos de trabajo intermediados por tecnología, en condiciones saludables, permitiendo a los empleados mantener la salud física, psicológica, alto rendimiento y productividad laboral. (Chang et al., 2021, p.2).

**Definición operacional:**

La variable trabajo remoto se midió a través de la seguridad de salud física, seguridad laboral y financiera, seguridad de trabajo saludable. Para ello, se utilizó la técnica de la encuesta tabulada con la escala de Likert de cinco niveles, que fue plasmada en un cuestionario de 18 preguntas cerradas.

**Variable 2:** Seguridad y salud ocupacional**Definición conceptual:**

Definida como el contexto donde existe exposición de los trabajadores a condiciones peligrosas para la salud o seguridad, incluyendo políticas y procedimientos de derechos y responsabilidades, así como una cultura laboral que fomente participación en seguridad. (Basak et al., 2019, p.172).

**Definición operacional:**

La variable seguridad y salud ocupacional se midió a través de los peligros en el lugar de trabajo, las políticas de riesgo en el lugar de trabajo, la concienciación sobre seguridad y salud. Para ello se utilizó la técnica de la encuesta tabulada con la escala de Likert de cinco niveles, plasmada en un cuestionario de 18 preguntas cerradas.

**3.3. Población, muestra y muestreo****3.3.1. Población**

En términos de población, está definido como el grupo conformado por todas las personas u objetos donde se observa la característica que se desea examinar, plausible de ser determinada el número de elementos a estudiar, fundamental para delimitarlo. También se puede decir que en una población finita que permite conocer la cantidad de elementos que componen dicha población. (Sucasaire, 2022, p.12).

En la investigación planteada sobre trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional desarrollada de una Universidad privada, la población seleccionada fue de tipo finita, considerando que se conoce de manera integral a los colaboradores de la organización haciendo un total de 120 personas.

### 3.3.2. Muestra

Es definida como una parte de la población donde se considera una cantidad finita de integrantes del universo, referenciando a la muestra del estudio como un número reducido de elementos considerados de la población, con características homogéneas y representativas. (Cárdenas, 2018).

Para la investigación, la muestra considerada a partir de la población señalada, fue de tipo probabilístico aleatorio simple, garantizando la elección de casos o individuos elegidos aleatoriamente; por lo tanto, la muestra seleccionada fueron 90 empleados de las diferentes áreas de la Universidad privada.

Para la selección de la muestra se aplicaron los siguientes criterios:

**Criterio de Inclusión:** Sólo fueron parte del estudio aquellos colaboradores que libremente aceptaron ser parte del estudio y que al momento de su aplicación se encontraban laborando en la universidad seleccionado, por un tiempo mayor a un año

**Criterio de exclusión:** No fueron parte del estudio aquellos colaboradores que libremente decidieron no participar de la presente.

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo asumido fue el probabilístico aleatorio simple, extraído mediante la fórmula matemática para poblaciones finitas, tomando en cuenta el número de elementos totales, la probabilidad de  $p$  y  $q$ , el margen de error y el factor de corrección maestra. Bajo esta premisa, el muestreo probabilístico es el cálculo operacional direccionado a establecer objetivamente la distribución acorde a ciertas cualidades específicas del total de la muestra calculada. (Sánchez et al., 2018, p.93).

Cabe señalar que el muestreo fue del tipo estratificado, considerando aplicarla en condiciones de una población constituida por estratos, la cual debe mostrar condiciones homogéneas, permitiendo dividirse en subgrupos dentro de cada estrato. (Sánchez et al., 2018, p.94). En la investigación los estratos están conformados por empleados administrativos, los cuales suman **90 personas**.

Presentamos a continuación el cálculo del tamaño de nuestra muestra:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

**Z (1-x)** = Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza, para el 95%

Z = 1,96

**P** = Proporción de éxito. Para el caso P=0,50

**Q** = Proporción de fracaso (Q = 1 - P)

**E** = Tolerancia de error.

**N** = Tamaño de la población= 120

Al reemplazar los valores se logró obtener la cantidad de colaboradores que representarán a la totalidad en estudio.

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) * 120}{(0,05)^2 (120-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = \frac{115,248}{1,2579} = 91,61$$

**n= 92**

**Nota:** de los 92 colaboradores 2 de ellos desestimaron participar en la investigación, quedando por tanto 90 colaboradores en la muestra

**Nota:** de los 92 colaboradores 2 de ellos desestimaron participar en la investigación, quedando por tanto 90 colaboradores en la muestra

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Desde la perspectiva de la técnica de investigación, es definida como los métodos elegidos para recopilar la información en la muestra, de acuerdo a los objetivos de la investigación, sujeto al enfoque investigativo cuantitativo o cualitativa, usando técnicas de observación, cuestionarios, entrevistas o documental. (Cárdenas, 2018). En el marco de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo procedimiento consistió en aplicar instrumentos para la recolección de datos, plasmados en reactivos que catalizan las respuestas de los encuestados.

El instrumento que utilizado en la investigación fue el cuestionario como

herramienta que consiste en una secuencia de preguntas organizadas, estructuradas y concretas, permitiendo medir o evaluar una o varias de las variables comprometidas en el estudio, las cuales responden al planteamiento del problema e hipótesis. En el cuestionario las preguntas fueron abiertas o cerradas y sus contenidos fueron tan diversos como los puntos que se pretenden medir, no obstante, cada pregunta y sus probables respuestas tuvieron que ser diseñadas, implementadas y valoradas con rigor científico, esquematizado con orden y garantizar la calidad del resultado. (Cisneros et al., 2022, p.1178).

Para la investigación se diseñaron dos cuestionarios para recopilar los datos. El primer instrumento contuvo 18 preguntas direccionadas a conocer la percepción de los trabajadores sobre la variable trabajo remoto. El segundo instrumento estaba conformado por 18 preguntas que evaluaban la postura que manifiesten los trabajadores sobre la seguridad y salud ocupacional de la Universidad privada. Cabe señalar la utilidad de los indicadores en el diseño de los instrumentos, los cuales se plantearon en la matriz de operacionalización de las variables.

La validación de los cuestionarios se ejecutó con la aprobación de expertos de la Universidad Cesar Vallejo y de la Universidad Nacional Federico Villareal, con especialización en gestión empresarial, bajo criterios de relevancia, pertinencia y claridad de los reactivos contenidos en cada uno de los instrumentos diseñados para la recopilación de la información en la muestra seleccionada.

Ante lo referido, la validez se refiere a métodos o técnicas que se utilizan para evaluar el grado de efectividad del instrumento para medir lo que está midiendo. (Sánchez et al., 2018, p.124).

**Tabla 1***Validez por juicio de expertos para la variable Trabajo Remoto*

<b>Experto</b>	<b>Grado</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Aplicable</b>
Luis Alejandro Esquivel Castillo	Doctor	Ciencias Económicas	Si
Manuel Santos Ponce Veneros	Magister	Marketing y Negocios Internacionales	Si
Hernán Picón Chávez	Doctor	Administración	Si

*Nota:* Datos tomados de las encuestas. *Fuente:* Elaboración propia**Tabla 2***Validez por juicio de expertos para la variable Seguridad y Salud en el Trabajo*

<b>Experto</b>	<b>Grado</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Aplicable</b>
Luis Alejandro Esquivel Castillo	Doctor	Ciencias Económicas	Si
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Educación	Si
Hernán Picón Chávez	Doctor	Administración	Si

*Nota:* Información recogida de las encuestas. *Fuente:* Elaboración propia

Se registra a los especialistas encargados de validar los instrumentos, quienes dieron como respuesta la aceptación de aplicabilidad.

La confiabilidad se analizó los cuestionarios con el Alfa de Cronbach, el cual nos muestra los valores siguientes:

**Tabla 3***Estadística de fiabilidad de los instrumentos*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº Ítems</b>
Trabajo Remoto	0,994	18
Seguridad y Salud Ocupacional	0,969	18

*Nota:* La información fue recogida del instrumento de encuesta: *Fuente:* Elaboración propia

Según lo expuesto en la tabla 3, se indica sobre la Fiabilidad del instrumento Trabajo remoto = 0,944 y Fiabilidad del instrumento Seguridad y salud ocupacional = 0,969, valores que nos permiten afirmar que ambos instrumentos cuentan con una fiabilidad muy alta, calculados a través del SPSSv26. Cabe señalar que es definido como el indicador de estimación para dirimir la fiabilidad de la consistencia interna del cuestionario compuesto por los reactivos. (Sánchez et al., 2018, p.16).

Por otro lado, podemos constatar, que los resultados de nuestro estudio revelaron que la fiabilidad de ambos instrumentos es muy alta.

### **3.5. Procedimiento**

Los procedimientos ejecutados en la investigación, siguieron una secuencia de carácter sistemático, planteados en fases secuenciales. En primer lugar, de acuerdo al primer capítulo se determinó la realidad del problema investigativo, desglosando el problema de investigación, objetivos e hipótesis; además de justificar el estudio bajo criterios teóricos, metodológicos y sociales. En segundo lugar, se plantearon las bases teóricas las cuales se tuvieron su inicio con la selección de antecedentes nacionales e internacionales, útiles en la discusión de resultados para posteriormente definir las teorías de las variables e indicadores, sustento necesario para justificar los resultados en la prueba de hipótesis. En tercer lugar, se planteó la metodología que guía la investigación y se definió la muestra a la cual se aplicarían los instrumentos de recopilación de información. El cuarto lugar se sigue el análisis estadístico para contrastar las hipótesis planteadas. En quinto lugar, se discute los resultados obtenidos frente a los antecedentes seleccionados en la fase teórica. Finalmente, se elaboró las conclusiones y recomendaciones en términos de resultados investigativos.

De acuerdo a lo señalado, la investigación siguió el proceso sistemático postulado por la ciencia, enmarcado en el análisis objetivo de la problemática planteada y corroborado con los resultados obtenidos en base a la data analizada en el contexto de la Universidad privada; procedimientos que se muestran en base al tipo de investigación, los métodos seguidos y las técnicas utilizadas en el

proceso, garantizando la comprobación de los resultados en términos cualitativos y extrapolables. (Sánchez et al., 2018, p.105).

### **3.6. Método de análisis de datos (MAD)**

En el MAD se tomaron en cuenta tres factores; primero, el nivel de medición de las variables, segundo, la manera como se han formulado las hipótesis; y tercero, el interés de la investigación.

Por lo que, en un primer momento, se procedió a describir los datos y realizando el análisis de estadística descriptiva para cada variable y sus dimensiones buscando relacionar las variables. Los tipos o métodos de análisis utilizados fueron diferentes, pero cabe señalar que el análisis no discrimina, cada método tiene su propia razón finalidad. Se tubo cuidado de no realizar más análisis de los necesarios.

Los principales análisis efectuados son: Estadística descriptiva para las variables, tomadas individualmente; Frecuencias y porcentajes; Pruebas paramétricas y Pruebas no paramétricas.

Todo el análisis señalado se ejecutó a través del software estadístico SPSSv26, el cual permitió demostrar los objetivos planteados en la investigación y probar el rechazo o aceptación de las hipótesis planteadas, con los estadígrafos de correlación entre las variables de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Desde la perspectiva de la ética científica, se define como las conductas deseables que se inicia en quehacer de la ciencia utilizando métodos y conocimientos de la ciencia. (Sánchez et al., 2018, p.67). En consecuencia, los aspectos éticos en la investigación, deben ser precisados en el informe de investigación, en el cual la autorización de la Universidad privada es fundamental para ejecutarla. También el consentimiento informado de los encuestados está tipificado como una conducta ética aceptada en la guía para la realización investigativa en la Universidad Cesar vallejo. En referencia directa al contenido explícito de la tesis, se reconoció la autoría de manera explícita en las referencias utilizadas para la elaboración del informe, por lo tanto, cada autor debe ser citado. Aquellos contenidos que no son citados en el siguiente informe de investigación,

constituye como material propio basado en experiencias y trabajo de campo realizado, referido a las encuestas aplicadas en dicho proceso, los investigadores se comprometen en guardar la confiabilidad de los datos recolectados con el único propósito u objetivo de salvaguardar la integridad personal o institucional.

De acuerdo con la ética del trabajo de investigación, muestran apego a (a) respeto por la redacción de artículos, publicar la originalidad de todos los artículos de esta investigación; (b) apego estricto a la ética profesional; (c) cumplir con la ley de la bioética, que es consistente con los principios del investigador en su interés; d) el consentimiento de la empresa para la recogida de datos; (e) Cumplir con las normas establecidas por la UCV.

Cabe señalar el estricto cumplimiento de la aplicación de las normas APA 7 en la redacción del informe, esta direccionada a citar formalmente todas las fuentes que se necesitaron para la elaboración del proyecto de investigación, recalando que la ética en investigación señala que debe referirse hasta las ideas tomadas de los autores consultados. A partir de ello, debe consignarse todas las fuentes que yacen en el contenido del informe.

## **IV. RESULTADOS**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, para lo cual se presenta como resultados, el desarrollo realizado en el transcurso de nuestro estudio; en base a los objetivos y pruebas de hipótesis presentadas.

Para el análisis, se procedió a determinar los datos de las variables de trabajo remoto y seguridad y salud ocupacional, con sus respectivas dimensiones y sus indicadores, mediante el procesamiento, en el Excel y el programa SPSSv26.

El análisis de los datos en esta investigación cuantitativa, se hizo recopilando información de la muestra a la que se le aplicó a la población de sujeto de estudio, con el cuestionario de encuesta, el cual fue el instrumento sobre las variables de estudio, lo que nos permite conocer la relación que existe entre la Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

### **Análisis descriptivo**

#### **Resultados descriptivos de la variable Trabajo Remoto**

En el análisis descriptivo de la variable Trabajo Remoto, se consideraron los factores o dimensiones de la variable, teniendo en cuenta sus indicadores que fueron considerados en la construcción de los instrumentos de la investigación.

**Tabla 4***Resultados descriptivos de la variable Trabajo remoto*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	10	11,1
	A veces	36	40,0
	Casi siempre	31	34,4
	Siempre	13	14,4
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio.  
*Fuente:* Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** Los resultados encontrados en la tabla 4, de los 90 sondeados el 40% refiere que a veces el trabajo remoto se desarrolla de manera productiva y eficiente, el 34.4% refiere que esto ocurre casi siempre, 14.4% indicó que siempre, mientras que solo el 11.1% refirió que casi nunca sucede. Estos resultados demuestran que los niveles de presión alta en el trabajo remoto provocan deficiencias en la seguridad del colaborador, tanto a nivel físico, mental, como social, generando estrés, ansiedad, y preocupación, repercutiendo en cierta medida sobre el desempeño laboral de cada uno de ellos.

**Tabla 5***Resultados descriptivos de la Dimensión Seguridad de salud física*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,1
	Casi nunca	19	21,1
	A veces	18	20,0
	Casi siempre	33	36,7
	Siempre	19	21,1
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio.  
 Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** La tabla 5 nos permite inferir que, de los 90 sondeados el 36.7% refiere que los niveles de seguridad de la salud física mediante el trabajo remoto casi siempre son buenos, el 21.1% refiere que casi nunca es así, mientras que el mismo porcentaje indicó lo contrario afirmando que siempre son buenos, el 20% indicó que solo a veces ocurre ello, y solo el 1.1% refiere que los niveles de seguridad de la salud física mediante el trabajo remoto nunca son buenos. Resultados que demuestran una vez más que los niveles de presión alta en el trabajo remoto sin un adecuado control de la seguridad ocupacional, originan deficiencias en la seguridad de la salud física del colaborador.

**Tabla 6**

*Resultados descriptivos de la Dimensión Seguridad laboral y financiera*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,1
	Casi nunca	11	12,2
	A veces	32	35,6
	Casi siempre	33	36,7
	Siempre	13	14,4
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio.  
 Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** En la tabla 6 podemos observar que, de los 90 sondeados el 36.7% refiere que los niveles de seguridad laboral y financiera mediante el trabajo remoto casi siempre son buenos, el 35.6% refiere que solo a veces, el 14.4% precisa que siempre, el 12.2% afirma que casi nunca es bueno, mientras que el 1.1% refiere que los niveles de seguridad laboral y financiera nunca son buenos. Resultados que demuestran que el trabajo remoto no siempre es tomado con atención por la entidad en donde uno labora puesto a que las entidades suelen

preocuparse comúnmente por que el colaborador cumpla con sus funciones, y no se preocupan por facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso, al mismo tiempo, mediante esta modalidad las entidades no logran evaluar el desempeño a cabalidad, viéndose el personal impedido a poder escalar mediante incrementos salariales o bonificaciones por su buen desempeño.

**Tabla 7**

*Resultados descriptivos de la Dimensión Seguridad de trabajo saludable*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	9	10,0
A veces	31	34,4
Casi siempre	33	36,7
Siempre	17	18,9
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio. Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** Los resultados encontrados en la tabla 7 permiten inferir que, de los 90 sondeados el 36.7% refiere que casi siempre la universidad vela por salvaguardar la seguridad para un trabajo saludable mediante la modalidad remota, el 34.4% refirió que solo se da a veces, el 18.9% precisó que siempre, mientras que el 10% indicó que casi nunca velan por ello. Resultados que demuestran que las entidades suelen no preocuparse en el cuidado de la salud psicosocial de sus colaboradores, imponiendo metas que en ocasiones son inalcanzables, estableciendo horarios y labores con horarios extras, sin llevar un control del cumplimiento de las políticas de prevención de la salud laboral, peor aún, muchas veces se encuentran lejanos a poder dar respuesta a ciertas inquietudes o dudas de sus colaboradores, siendo por ello, que los niveles más altos en esta dimensión se centran dentro del nivel regular.

## Resultados descriptivos de la variable Seguridad y salud Ocupacional

Para el análisis descriptivo de la variable seguridad y salud ocupacional, se ha tomado sus dimensiones y sus indicadores que fueron considerados en el desarrollo del trabajo de investigación.

**Tabla 8**

*Resultados descriptivos de la variable Seguridad y salud ocupacional*

	Frecuencia	Porcentaje
	15	16,7
	21	23,3
Válido	39	43,3
	15	16,7
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio. Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** En la tabla 8 constatamos que, de los 90 colaboradores sondeados el 43.3% afirmó que casi siempre se cumple con el control y respeto de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, mientras que el 23.3% afirmó que solo a veces suele cumplirse con ello. Por otro lado, el 16.67% afirmó que casi nunca se preocupan por salvaguardar la salud ocupacional de los trabajadores, mientras que existe otro 16.7% que afirmó que siempre se le da la atención debida a este proceso. Resultados que demuestran que a pesar de que algunos perciben que se lleva un adecuado control en cuando a la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, existe un porcentaje significativo que percibe que este proceso no se cumple a cabalidad, principalmente en cuanto a los objetivos, políticas y normativas del cuidado de la seguridad del colaborador, resultados que se han visto demostrados en las diversas situaciones suscitadas en la universidad y en la falta de concientización que se viene dando en cuanto a este tema.

**Tabla 9***Resultados descriptivos de la Dimensión Peligros en el lugar de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,1
	Casi nunca	13	14,4
	A veces	26	28,9
	Casi siempre	34	37,8
	Siempre	16	17,8
	<b>Total</b>		<b>90</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio. Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** En la tabla 9 vemos que, de los 90 sondeados el 37.8% refirió que casi siempre se encuentran expuestos a los altos niveles de peligro en el lugar de trabajo, el 28.9% refirió que a veces estos peligros se encuentran latentes, el 17.8% expresó que siempre se encuentran expuestos a sufrir algún tipo de riesgo, mientras que solo el 14.4% afirmó que casi nunca se ha visto expuesto a estos tipos de riesgo. Estos resultados demuestran que la existencia de altos niveles de riesgo en el ámbito laboral ocasionado por las bajas condiciones en que se ejecuta el cargo, no contando con los equipos ni muebles adecuados y seguros acordes a las necesidades de la función, tampoco se controla la ejecución de los planes de prevención. De otro lado, existen carencias en cuanto a la gestión emocional, motivación y apoyo al colaborador, generando todo esto un clima laboral no saludable.

**Tabla 10***Resultados descriptivos de la Dimensión Políticas de riesgo en el lugar de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	4,4
	Casi nunca	8	8,9
	A veces	28	31,1
	Casi siempre	35	38,9
	Siempre	15	16,7
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio.  
Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** Los resultados encontrados en la tabla 10 permiten inferir que, de los 90 sondeados el 38.9% afirmó que casi siempre la universidad cumple con las políticas de riesgo en el lugar de trabajo, mientras que el 31.1% afirmó que esto ocurre solo a veces. En esta misma línea, el 16.7% precisó que siempre son acatadas las políticas de riesgo, mientras que el 8.9% indicó que casi nunca se cumple, y el 4.4% de manera muy precisa indicó que nunca se respeta lo establecido en los reglamentos de riesgo de trabajo. Resultados que demuestran el incumplimiento por parte del área de recursos humanos en cuanto a las políticas de riesgo para el cuidado de la salud del personal, quedando en evidencia la falta de control y actualización de las mismas en base a las realidades.

**Tabla 11***Resultados descriptivos de la Dimensión Concienciación sobre Seguridad y Salud*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,1
	Casi nunca	12	13,3
	A veces	28	31,1
	Casi siempre	35	38,9
	Siempre	14	15,6
	<b>Total</b>		<b>90</b>

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio. Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** Los resultados encontrados en la tabla 11 permiten inferir que, de los 90 sondeados el 38.9% percibe que casi siempre se busca concientizar a los colaboradores sobre Seguridad y Salud en el trabajo, mientras que el 31.1% expresó que esto ocurre solo a veces. Por otro lado, el 15.6% afirmó que siempre suelen efectuarse campañas de concientización sobre este tema, pero existe un 13.3% que indicó que casi nunca ocurre esto, e incluso, un 1.1% de colaboradores expresó que nunca se dan estos procesos. Resultados que demuestran que a pesar de que existen políticas encargadas para la prevención de la SST, estas no son tomadas con el compromiso que ameritan, e incluso, muchas veces el colaborador es excluido de opinar en los procesos de evaluación y actualización de las políticas de seguridad laboral para la modalidad remota.

### **Prueba de normalidad**

Previo proceso a la contrastación de hipótesis, se procedió con el análisis de normalidad de las variables indagadas, siendo en este caso: El trabajo remoto y la Seguridad y salud ocupacional.

La muestra fue analizada mediante un test de normalidad basado en cantidades mayores a 50, siendo este el test de Kolmogorov-Smirnova. El mencionado estudio, tomó como base 2 premisas:

**H0:** afirma que la prueba procede de un reparto normal.

**H1:** afirma que la prueba no procede de un reparto normal.

**Tabla 12**

*Test de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Trabajo remoto	,289	90	,000
D1. Seguridad de salud física	,250	90	,000
D2. Seguridad laboral y financiera	,310	90	,000
D3. Seguridad de trabajo saludable	,278	90	,000
V2. Seguridad y salud ocupacional	,261	90	,000
D1. Peligros en el lugar de trabajo	,272	90	,000
D2. Políticas de riesgo en el lugar de trabajo	,266	90	,000
D3. Concienciación sobre Seguridad y Salud	,282	90	,000

*Nota:* Nos proporciona la información descriptiva de la variable en estudio. Fuente: Conseguimos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.

**Interpretación:** La tabla dio como resultado un  $p = 0.000$  por tal motivo, al ser estos datos menores a 0.050, se procedió a rechazar la hipótesis nula y afirmar que la muestra es no paramétrica, empleando como estadístico para demostrar las correlaciones al estadístico de Spearman.

## Prueba de Hipótesis general

**H0:** El trabajo remoto no se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**HG:** El trabajo remoto se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**Tabla 13**

*Prueba de Hipótesis general*

		V1. Trabajo remoto	V2. Seguridad y salud ocupacional	
Rho de Spearman	V1. Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90	
	V2. Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90	

*Nota: Nos proporciona el resultado de correlación de la variable en estudio. Fuente: Conseguimos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.*

**Interpretación:** Los valores expresados en estos resultados muestran un  $r_s = 0.899$  y un  $p = 0.000$ , valores que mediante regla expresan la confirmación de una asociación significativa y alta entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

## Prueba de Hipótesis específica 1

**H0:** La seguridad de la salud física no se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada

de Lima, 2022.

**HE1:** La seguridad de la salud física se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**Tabla 14**

*Prueba de Hipótesis específica 1*

		D1. Seguridad de salud física	V2. Seguridad y salud ocupacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
	D1. Seguridad de salud física		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
	V2. Seguridad y salud ocupacional		
	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

*Nota: Nos proporciona el resultado de correlación de la variable en estudio. Fuente: Conseguidos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.*

**Interpretación:** Los valores expresados en estos resultados muestran un  $r_s = 0.825$  y un  $p = 0.000$ , valores que mediante regla expresan la confirmación de una asociación significativa y alta entre la seguridad de la salud física y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

## Prueba de Hipótesis específica 2

**H0:** La seguridad laboral y financiera no se relaciona significativas con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**HE2:** La seguridad laboral y financiera se relaciona significativas con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**Tabla 15**

*Prueba de Hipótesis específica 2*

		D2. Seguridad laboral y financiera	V2. Seguridad y salud ocupacional
Rho de Spearman	D2. Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000
	laboral y	Sig. (bilateral)	,691**
	financiera	N	,000
			90
V2. Seguridad		Coeficiente de correlación	,691**
	y salud	Sig. (bilateral)	,000
	ocupacional	N	.
			90

*Nota: Nos proporciona el resultado de correlación de la variable en estudio. Fuente: Conseguimos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.*

**interpretación:** Los valores expresados en estos resultados muestran un  $r_s = 0.691$  y un  $p = 0.000$ , valores que mediante regla expresan la confirmación de una asociación significativa moderada entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

### Prueba de Hipótesis específica 3

**H0:** La seguridad de trabajo saludable no se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**HE3:** La seguridad de trabajo saludable se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**Tabla 16**

*Prueba de Hipótesis específica 3*

			D3. Seguridad de trabajo saludable	V2. Seguridad y salud ocupacional
Rho de Spearman	D3. Seguridad de trabajo saludable	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	V2. Seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

*Nota: Nos proporciona el resultado de correlación de la variable en estudio. Fuente: Conseguimos en base a los rendimientos resultados por el programa SPSSv26.*

**Interpretación:** Los valores expresados en estos resultados muestran un  $r_s = 0.818$  y un  $p = 0.000$ , valores que mediante regla expresan la confirmación de una asociación significativa y alta entre la seguridad del trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

## V. DISCUSIÓN

La presente pesquisa se desarrolló con el objetivo de determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, llegando a evaluar a un total de 90 colaboradores por medio del uso de dos escalas de medición, ambas con un criterio muy alto de confiabilidad y validez, siendo estos aspectos relevantes para el desarrollo de toda organización, tal y como menciona Pinedo (2021), encontramos que el nivel de trabajo remoto fue regular, las condiciones laborales fueron medias, las condiciones ambientales, de tiempo y sociales, muestran niveles regulares debido a insuficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo. En el presente estudio tenemos que los niveles de presión alta en el trabajo remoto provocan deficiencias en la seguridad del colaborador, tanto a nivel físico, mental, como social, generando estrés, ansiedad, y preocupación, repercutiendo en cierta medida sobre el desempeño laboral de cada uno de ellos. Por lo tanto, al igual que Pinedo (2021), podemos concluir que las medidas de prevención de seguridad y salud inciden de forma negativa en el trabajo remoto.

Los resultados descriptivos derivados del análisis de los resultados en las tablas estadísticas se pueden determinar que lo fundamental que se debe tener en cuenta dentro del Trabajo remoto y su relación con la seguridad y salud ocupacional es la asociación positiva alta entre ambas variables; además según los resultados, considerando las dimensiones de la variable 1, la seguridad de salud física, la seguridad de trabajo saludable y la seguridad laboral y financiera. Y, también las dimensiones de variable 2, Peligros en el lugar de trabajo, políticas de riesgos en el lugar del trabajo. Asimismo, con relación a la variable denominada trabajo remoto encontramos que el 40% refiere que a veces el trabajo remoto se desarrolla de manera productiva y eficiente, mientras que el 14.4% indicó que siempre se da de manera eficiente. Mientras que en la variable niveles de seguridad de la salud física encontramos que casi nunca son buenos, en un 21.1%, mientras el 20% afirmó que son buenos. Estos resultados se asemejan a los hallazgos encontrados por Varas (2019), quien encontró que, si bien existe una relación moderada entre trabajo remoto y las condiciones laborales advierte que cualquier variación en las condiciones ambientales, de

tiempo y sociales estos no resultarían suficientes si no se toman medidas de protección personal durante el turno de trabajo.

En lo que respecta al contraste de la hipótesis general, se logró determinar que si existe relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, para lo cual se encontró un valor de Rho de Spearman igual a 0.899 con niveles significativos ( $p=0.00$ ;  $p<0.01$ ) a un nivel de confianza del 99%, esto nos indica que en tanto mayores serán los niveles del trabajo remoto mayores serán los niveles de la seguridad y salud ocupacional de los empleados en la Universidad seleccionada. Del mismo modo, en tanto menores sean los niveles de del trabajo remoto, menores serán los de la seguridad y salud ocupacional, por lo que es de suma importancia para la universidad seleccionada poder generar estrategias que permitan optimizar el trabajo remoto, ya que esto reflejaría en los niveles de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo, dado que se requiere desarrollar nuevas estrategias que permitan mejorar las existentes sobre accidentes o enfermedades que puedan ocurrir en contra de los trabajadores, trasmitiéndoles seguridad y puedan cumplir sus funciones con certeza de que no van a sufrir daño. (Rivera, 2021), Además en el presente estudio tenemos que los niveles de presión alta en el trabajo remoto provocan deficiencias en la seguridad del colaborador, tanto a nivel físico, mental, como social, generando estrés, ansiedad, y preocupación, repercutiendo en cierta medida sobre el desempeño laboral de cada uno de ellos. Por lo tanto, al igual que Pinedo (2021), podemos concluir que las medidas de prevención de seguridad y salud inciden de forma negativa en el trabajo remoto

De la misma manera, se encuentra similitud con los resultados expuestos por Rivera (2021), quien en el desarrollo de su investigación logro exponer una serie de acciones que permitieron mejorar la relación del trabajo remoto en la gestión de seguridad y salud en la universidad seleccionada. La metodología es de enfoque cuantitativo, correlacional - causal. Los resultados señalan la importancia de desarrollar nuevas estrategias o mejorar las existentes sobre accidentes o enfermedades que puedan ocurrir en contra de los trabajadores, trasmitiéndoles seguridad y puedan cumplir sus funciones con certeza de que no van a sufrir daño.

El trabajo remoto hoy en día, después de las experiencias vividas, ya no puede ser considerado el trabajo del futuro, es el trabajo del presente. En lo referente al contraste de la primera hipótesis específica, se logró determinar que, si existe relación significativa entre la seguridad de la salud física y la seguridad y salud ocupacional de los empleados, consiguiendo un valor de Rho de Spearman igual a 0.825 con niveles significativos ( $p=0.00$ ;  $p<0.01$ ) a un nivel de confianza del 99%. En relación a estos resultados coincidimos con Varas (2020) quien manifiesta que la mejora de la calidad de vida laboral se da en la empresa y no en el hogar, para ello el teletrabajo debe tener límites evitando dificultades serias en la salud. En el presente estudio encontramos que el 36.7% de los colaboradores refiere que los niveles de seguridad de la salud física mediante el trabajo remoto casi siempre son buenos, mientras que el 21.1% refiere que casi nunca es así. Resultados no muy satisfactorios, teniendo en cuenta la trascendencia de la seguridad de la salud física de los colaboradores. Por tanto, los resultados que demuestran una vez más que los niveles de presión alta en el trabajo remoto sin un adecuado control de la seguridad ocupacional, originan deficiencias en la seguridad de la salud física del colaborador.

En lo referente al contraste de la segunda hipótesis específica, se logra determinar que, si existe relación significativa entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad, consiguiendo un valor de Rho de Spearman igual a 0.691 con niveles significativos ( $p=0.00$ ;  $p<0.01$ ) a un nivel de confianza del 99%. Esto indica que, a mayores niveles de la seguridad laboral financiera, mayores serán los niveles de seguridad y salud ocupacional, del mismo modo en tanto menores sean los niveles de la seguridad laboral financiera, menores serán los niveles de seguridad y salud ocupacional, tal como lo señala Veliz (2021), cuyos resultados empíricos demandan considerar elementos claves para efectuar trabajo remoto, definiendo sus procesos, detalles tecnológicos, canales de atención y definir los criterios de evaluación. Del mismo modo. Córdova (2021), quien sostiene que toda institución al ejecutar el trabajo remoto tuvo la viabilidad de desarrollar sus labores en el periodo de pandemia, conciliando cuidando el entorno individual y de trabajo de sus colaboradores, impulsando calidad de vida beneficiosa en los involucrados que adopten la modalidad. Teóricamente, se tiene que los esfuerzos

de seguridad se consideraban acciones aisladas y se centraban en aspectos técnicos, dejando de lado los aspectos organizativos y humanos. Sin embargo, se observa que relativamente pocos accidentes, el 10% aproximadamente, son consecuencia de condiciones físicas o mecánicas inseguras (Vredenburg, 2002).

Los resultados empíricos alcanzados en este estudio expresan la confirmación de una asociación significativa moderada entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Los valores expresados en estos resultados muestran un  $r_s = 0.691$  y un  $p = 0.000$ . Existen coincidencias también con Abril et al. (2019), quien señala en sus resultados que el modelo del trabajo remoto es el origen para el desarrollo de procesos simples y sistémicos, beneficiando a organizaciones al implementar políticas del cuidado de la salud de los trabajadores. Resulta importante referenciar a Villarroel (2022) quien analiza en sus resultados indican la presencia de riesgos ergonómicos durante el teletrabajo, como movimientos repetitivos, posturas forzadas, falta de instrumental por lo que coincidimos también en que hay que poner atención a males, daños o lesión, o perturbaciones de salud manifiestos en el personal administrativo y docente y mitigar daños mayores, recomendando capacitar a los docentes en ergonomía.

En lo referente al contraste de la tercera hipótesis específica, se logra determinar que, si existe relación significativa alta entre la seguridad del trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional, consiguiendo un valor de Rho de Spearman igual a 0.818 con niveles significativos ( $p=0.00$ ;  $p<0.01$ ) a un nivel de confianza del 99%. Esto indica que a mayores niveles seguridad del trabajo saludable, mayores serán los niveles y la seguridad y salud ocupacional, del mismo modo en tanto menores sean los niveles seguridad del trabajo saludable, menores serán los niveles y la seguridad y salud ocupacional. Correa (2021), nos muestra en sus resultados que el desarrollo del teletrabajo afecta causando estrés laboral significativamente en los trabajadores y con la posibilidad de incrementar sus niveles sino se controlan. Del mismo modo Rivera (2021), sostiene que los resultados indican que es necesario desarrollar nuevas estrategias o mejorar las existentes sobre accidentes o enfermedades que puedan ocurrir en contra de los colaboradores que realizan trabajo remoto, transmitiéndoles seguridad para que puedan cumplir sus funciones con certeza de que no van a sufrir daño. Estos

referentes estarían señalando que las empresas deberían reconocer las condiciones que afectan a los colaboradores y mejorar las políticas de seguridad y protección laboral acorde con el contexto de pandemia. En virtud de lo expuesto queda claro que, las instituciones educativas son el entorno en que muchas personas trabajan y por tanto resultan espacios propicios para el análisis de los aspectos que constituyen la cultura de la prevención y que afectan a la salud y a la seguridad en el trabajo, de ahí el valor e importancia del presente estudio.

En relación a lo señalado los resultados empíricos, expuestos en el presente estudio, sugieren una relación significativa y alta entre la seguridad del trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Se sostiene dicha afirmación en los valores expresados en estos resultados muestran un  $r_s = 0.818$  y un  $p = 0.000$ , valores que mediante regla expresan la confirmación de una asociación. Concordamos también con Olivares (2021), quien analizó la condición de trabajo y los factores asociados al trabajo-familia y riesgo psicosociales en condiciones de teletrabajo. Concluye que la salud ocupacional representa una decisión clave en las políticas laborales, direccionadas a prevenir, intervenir, promover y vigilar condiciones de trabajo que conduzcan a desarrollar con seguridad, eficiencia e integral de la modalidad de trabajo. En la misma dirección Correa (2021), cuyo objetivo fue determinar los efectos del estrés de los colaboradores en el contexto de pandemia enmarcado en trabajo remoto como solución laboral masiva recomendado por la OIT y la OMS. La metodología es cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. Los resultados mostraron que el desarrollo del teletrabajo afecta causando estrés laboral significativamente en los trabajadores y con la posibilidad de incrementar sus niveles sino se controlan. Concluye que la empresa debe reconocer las condiciones que afectan a los colaboradores y mejorar las políticas de seguridad y protección laboral acorde con el contexto de pandemia.

A manera de corolario se puede señalar que en relación a las variables estudiadas el enfoque de riesgo, que existe realmente, describe cómo las personas de manera resiliente enfrentan conflictos y desafíos en su centro de trabajo. Tal es así que aquellos colaboradores con un enfoque de riesgo más alto usualmente son los que tienden a tener un estilo más proactivo para lidiar con las

dificultades, en cambio aquellos colaboradores con niveles más bajos tienden a ser más reactivos (y muchas veces menos constructivos). Finalmente, encontraron que los niveles de riesgo y las dificultades asociados con el trabajo remoto se pueden enmarcar y configurar de una manera más constructiva para optimizar el rendimiento. Es responsabilidad de las autoridades de las instituciones investigadas fomentar la implementación de procedimientos alternos más adecuados de gestión del desempeño, sistemas de comunicación y aclaración de responsabilidades dado que estas permitirán mejorar el desempeño de todos los trabajadores remotos.

Finalmente, teniendo en cuenta que todos los conceptos tienen su historia y están sujetos a una mejora constante, los resultados de este estudio presentan evidencia a favor respecto a que el modelo especificado en la presente investigación precisando que es susceptible de ser modificado y mejorado mediante la inclusión de otras dimensiones de análisis, que permitan afinar la evaluación de la asociación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados en la Universidad seleccionada. Permitiendo el aporte de evidencia respecto a otras dimensiones de análisis que pueden constituirse como factores relevantes de ponderación, que permitan explicar la relación entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores.

Es importante señalar que a partir de la comprensión y teniendo en cuenta las competencias clave requeridas para el trabajo remoto, se considera que el siguiente paso de investigación debería tomar en cuenta los rasgos de personalidad de los trabajadores remotos e incidir en la búsqueda de ciertos rasgos que incrementan la efectividad en el trabajo remoto.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La aplicación adecuada del trabajo remoto se asocia a la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada, la cual ha determinado que, si existe relación directa y significativa con un valor coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r_s = 0.899$  y un  $p = 0.000$  menor a  $\alpha = 0,05$ , por lo que se concluye que una adecuada aplicación del trabajo remoto si incrementa los niveles de seguridad y salud ocupacional en el trabajo.

**Segunda:** En referencia a la primera hipótesis específica, se determinó que la seguridad de la salud física si se relaciona de manera directa y significativa con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, puesto que logró un coeficiente  $r_s = 0.825$  con un grado  $p=0,00$  menor a  $\alpha 0,05$ , por lo que se concluye afirmando que la dimensión y la variable si se encuentran asociados bajo un rango de nivel alto.

**Tercera:** Con respecto a la segunda hipótesis específica, si la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional se encuentran relacionadas podemos indicar que al aplicar el coeficiente de correlación de Rho, se obtiene como resultado  $0.691$  con una significancia de grado  $0,00$  lo cual indica que el grado es menor a lo permitido  $\alpha 0,05$  por lo que se concluye que, la seguridad laboral y financiera se relaciona significativas con la seguridad y salud ocupacional, tal como queda demostrado con la aplicación del coeficiente.

**Cuarta:** En mención a la tercera hipótesis específica, la seguridad de trabajo saludable se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022, podemos afirmar que si existe una relación directa y muy significativa entre ambas variables ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado  $0,818$  con un grado de significancia  $=0,000$ , lo que resulta ser menor al grado permitido, lo que se concluye que existe una asociación significativa y alta entre la seguridad del trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director general de la Universidad seleccionada que tienen a su cargo el personal administrativo, se le recomienda implementar nuevas estrategias en los procesos del trabajo remoto con la finalidad de mejorar significativamente la salud y seguridad ocupacional de los empleados de dicha organización.

**Segunda:** Se recomienda al director de Gestión del Talento Humano y al director de Administración y Finanzas, realizar periódicamente la evaluación de la seguridad laboral y financiera, con el objetivo de garantizar la eficiencia y eficacia. Además, de la continuidad laboral de los colaboradores y en cuanto a la evaluación de la seguridad financiera, para brindar la estabilidad y tranquilidad de la universidad seleccionada.

**Tercera:** Asimismo, se sugiere al director de Gestión del Talento Humano velar por el bienestar de los colaboradores en la salud física teniendo el propósito de detectar y prevenir los riesgos laborales aplicando los procedimientos necesarios para la seguridad de los colaboradores, teniendo la finalidad del bienestar fin de proteger los recursos humanos, así como algunos bienes materiales disminuyendo los eventos que puedan alterar el bienestar de los individuos y sus posesiones.

**Cuarta:** La última recomendación es para el director de Oficina de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) de la universidad seleccionada, quien debería realizar el seguimiento respectivo de la aplicación de todos los manuales de la universidad en relación a la seguridad de trabajo saludable, con el propósito de realizar los ajustes necesarios y principalmente optimizar la seguridad y salud ocupacional de los empleados.

## REFERENCIAS

- Abril, L., Abril, M. y Abril, S. (2019). Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia. (Tesis de Maestría). Universidad Santo Tomás e Icontec, Bogotá, Colombia.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa, Enfoques Consulting EIRL.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 294-314.
- Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>
- Basak, Yanar, Morgan Lay, & Peter M. Smith (2019). The Interplay Between Supervisor Safety Support and Occupational Health and Safety Vulnerability on Work Injury. *Safety and Health at Work*, 10(1), 172-179.
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41(5), 2507-2520.
- Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (2ª ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: New challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), 1-5.
- Campisi, T., Tesoriere, G., Trouva, M., Papas, T., & Basbas, S. (2022). Impact of Teleworking on Travel Behaviour During the COVID-19 Era: The Case Of Sicily, Italy. *Transportation Research Procedia*, 60(1), 251-258.
- Cárdenas, Julián (2018). Investigación cuantitativa. trAndeS Material Docente, No. 8, Berlín, Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.
- Carvalho, F. L. R., & de Araujo Freitas, G. (2021). Workplace exercise in telework:

- implementation of distance postural health actions in times of pandemic. *Rev Bras Med Trab*, 19(4), 553-559
- Chang, C. H., Shao, R., Wang, M., & Baker, N. M. (2021). Workplace interventions in response to COVID-19: An occupational health psychology perspective. *Occupational Health Science*, 5(1), 1-23.
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
- CONCYTEC (2018). Programa Nacional Transversal de Investigación Básica en Ciencias Básicas 2016 – 2021; p.18
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46-56.
- Córdova, M. (2021). Impacto del teletrabajo en la calidad de vida del personal administrativo en las universidades ecuatorianas. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Correa, R. (2021). Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Da Silva, S. L. C., & Amaral, F. G. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety science*, 117(1), 123-132.
- Das, M., Tang, J., Ringland, K. E., & Piper, A. M. (2021). Towards accessible remote work: Understanding work-from-home practices of neurodivergent professionals. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW1), 1-30.
- De Bruin, Y. B., Lequarre, A. S., McCourt, J., Clevestig, P., Pigazzani, F., Jeddi, M. Z., ... & Goulart, M. (2020). Initial impacts of global risk mitigation measures taken during the combatting of the COVID-19 pandemic. *Safety science*, 128(1), 1-8.
- De Cieri, H., & Lazarova, M. (2021). Your health and safety is of utmost importance to us: A review of research on the occupational health and safety

- of international employees. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100790.
- Espinoza, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.
- Ekpanyaskul, C., & Padungtod, C. (2021). Occupational health problems and lifestyle changes among novice working-from-home workers amid the COVID-19 pandemic. *Safety and health at work*, 12(3), 384-389.
- Flores, P., Muñoz, L. y Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Revista Perfiles*, 1(21), 4-11.
- Frías, J. O. H., Frías, R. E. H., Sosa, E. G. P., Humpiri, J. M. T., Cari, L. W. C., y Marketing, E. P. D. A., & Ramos, Y. R. V. (2022). Influence of virtual work on the attitude of workers in peruvian municipalities. *Vegueta*, 22(8), 152-165.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza, L. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill- educación.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Karakavuz, H., & Gerede, E. (2017). A qualitative study to identify the success factors of Occupational Health and Safety Management Systems implemented in ground handling companies throughout Turkey. *İŞ, GÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(3), 1-30.
- Larrea-Araujo, C., Ayala-Granja, J., Vinueza-Cabezas, A., & Acosta-Vargas, P. (2021). Ergonomic risk factors of teleworking in ecuador during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5063.
- Molina, M. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. (Tesis de Maestría). Universidad San Gregorio, Portoviejo, Ecuador.
- Monroy, A. (2022). Los Servicios de Salud Ocupacional en el Perú. Seguridad y Salud en el Trabajo. *Saf Health Work*, 13(S1-S22).
- Montaudon-Tomas, C. M., Pinto-López, I. N., & Amsler, A. (2022). Occupational

- Health and Well-Being in Higher Education Institutions in Mexico: Self-Care During Pandemic-Induced Remote Work. In *Self-Care and Stress Management for Academic Well-Being. IGI Global* (175-195).
- Muy, E. (2020). Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador. (Tesis de Maestría), Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Olivares, G. (2021). Caracterización de Teletrabajadores en empresas de la Región Metropolitana de Santiago de Chile: condiciones de trabajo, conciliación trabajo-familia y factores de riesgo psicosocial. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1267.
- Pamidimukkala, A., Kermanshachi, S., & Jahan Nipa, T. (2021, June). Impacts of COVID-19 on health and safety of workforce in construction industry. In *International Conference on Transportation and Development 2021* (418-430).
- Pinedo, C. (2021). Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pretti, T. J., Etmanski, B., & Durston, A. (2020). Remote Work-Integrated Learning Experiences: Student Perceptions. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 401-414.
- Rivera, J. (2021). La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Robelski, S., & Sommer, S. (2020). ICT-enabled mobile work: Challenges and opportunities for occupational health and safety systems. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7498.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación

- científica, tecnológica y humanística. Lima, Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sinclair, R. R., Allen, T., Barber, L., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., ... & Yuan, Z. (2020). Occupational health science in the time of COVID-19: Now more than ever. *Occupational Health Science*, 4(1), 1-22.
- Sucasaire Pilco, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación. Lima, Repositorio Concytec.
- Varas, I. (2019). Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. (Tesis de Maestría). Universitat de Barcelona, España.
- Varas, W. (2020). El Teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Veliz, F. (2021). Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Villarroel, E. (2022). Análisis de los factores de riesgo Ergonómico y trastornos musculo esqueléticos durante teletrabajo en docentes del IST Riobamba. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Israel, Quito, Ecuador.
- Vredenburg, A. (2002). "Organisational Safety: Which Management Practices are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?". *Journal of Safety Research*. Vol. 33, pp. 259-276.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Operacionalización de variables

**Tabla 17**

*Operacionalización de variable Trabajo remoto*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Seguridad de salud física	- Promoción de la salud física.	1-6	(5) Siempre
	- Promoción de la seguridad		(4) Casi siempre
Seguridad laboral y financiera	- Políticas de apoyo laboral.	7- 12	(3) A veces
	- Políticas de apoyo financiero		(2) Casi nunca
Seguridad de trabajo saludable	- Políticas de trabajo saludable.	13- 18	(1) Nunca
	- Políticas de trabajo seguro.		

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 18**

*Operacionalización de variable Seguridad y salud ocupacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Peligros en el lugar de trabajo	- Condiciones de trabajo ergonómicos.	1 - 6	(5) Siempre
	- Exposición al peligro psicológico.		(4) Casi siempre
Políticas de riesgos en el lugar de trabajo	- Implementación de medidas.	7- 12	(3) A veces
	- Cumplimiento de normas.		(2) Casi nunca
Concienciación sobre Seguridad y Salud	- Responsabilidades ante peligros.	13- 18	(1) Nunca
	- Conocimiento sobre seguridad.		

*Fuente:* Elaboración propia del autor.

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

**Doctor:** LUIS ALEJANDRO ESQUIVEL CASTILLO

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con Ud. para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios -MBA de la UCV, en la Sede Lima Norte, necesito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el Grado de Maestra de Administración de Negocios-MBA.

El título de mi tesis de investigación es: **Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Vega Bardales, Fanny Noemí  
D.N.I: 40695803

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Trabajo remoto**

Ha sido definido como entornos de trabajo intermediados por tecnología, en condiciones saludables, permitiendo a los empleados mantener la salud física, psicológica, alto rendimiento y productividad laboral. (Chang et al., 2021, p.2).

### **Dimensión 1: Seguridad de salud física**

Definida como las políticas y prácticas organizacionales de protección contra amenazas directas a la salud y seguridad física de los empleados. (Chang et al., 2021, p.10). Se ejecuta enfocándose en el control y eliminación de riesgos potenciales de exposición al peligro entre sus integrantes realizando actividades, rediseñando actividades presenciales al ámbito remoto.

### **Dimensión 2: Seguridad laboral y financiera**

Es el enfoque para guiar a las organizaciones a desarrollar políticas y prácticas para apoyar la seguridad laboral y financiera de trabajadores, con riesgo de exposición. (Chang et al., 2021, p.11). Las organizaciones necesitarán explorar modelos comerciales alternativos y/o posponer gastos de capital no críticos para ayudarlos, brindándoles apoyo y seguridad física y emocional para dar estabilidad al trabajador.

### **Dimensión 3: Seguridad de trabajo saludable**

Enfatizando el rol que las organizaciones deben desempeñar en el diseño del entorno de trabajo físico y psicosocial, promoviendo ambientes saludables, seguros y confianza para los colaboradores. (Chang et al., 2021, p.12). Bajo estas condiciones, no solo reduce lesiones y enfermedades, sino que beneficia la productividad y la motivación laboral de los trabajadores, desde una óptica de planeación, prevención, protección y reducción de estrés en el personal de la organización que afectan el bienestar y la productividad. (Campisi et al., 2022).

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO CUESTIONARIO

### Estimado(a)

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

### Instrumento:

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

N°	Seguridad de salud física	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?					
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?					
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?					
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?					
N°	Seguridad laboral y financiera	1	2	3	4	5
7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?					

8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?					
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la Universidad hace lo posible por ayudarlo a conseguirlo?					
10	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?					
11	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?					
12	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?					
<b>N°</b>	<b>Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?					
14	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?					
15	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?					
16	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?					
17	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?					
18	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**

.....

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo

**DNI:** 0651911.....

**Especialidad del validador:** Doctor en Ciencias Económicas

**21 de noviembre del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante**

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

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

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

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: trabajo remoto**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Seguridad de salud física</b>							
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?	✓		✓		✓		
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?	✓		✓		✓		
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Seguridad laboral y financiera</b>							
7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?	✓		✓		✓		
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la	✓		✓		✓		

	Universidad hace lo posible por ayudarle a conseguirlo?							
10	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?	✓		✓		✓		
11	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
12	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
16	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?	✓		✓		✓		
18	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo

**DNI:** 0651911

**Especialidad del validador:** Doctor en Ciencias Económicas

**21 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variable 2: Seguridad y salud ocupacional**

Definido como una estrategia de gestión global comprendida en acciones que concatenan diseñar el objetivo, planificar, organizar, liderar, coordinar y auditar, cuya finalidad es impulsar el desempeño de manera segura y saludable sistemáticamente. (Karakavuz & Gerede, 2017, p.8).

Integra circunstancias y elementos que tienen efectos directos o tiene probabilidad de afectación sobre la salud y seguridad de los colaboradores o personas externas ubicadas en el contexto de la ubicación laboral (Da Silva & Amaral, 2019, p.123).

También es definido el ámbito laboral bajo criterios de salud, como el lugar donde los integrantes de la organización desarrollan estrategias colaborativas orientados al proceso de mejora continua para la protección y promoción del bienestar, la salud y términos de seguridad de los integrantes de la organización bajo condiciones sostenibles en los actos laborales. (De Cieri y Lazarova, 2021, p.3).

Una definición contemporánea seguridad y salud en el trabajo, está referida al contexto donde existe una mayor exposición de los trabajadores a condiciones peligrosas para la salud o seguridad, incluyendo políticas y procedimientos de derechos y responsabilidades, así como una cultura del lugar de trabajo que fomente la participación en seguridad, incluyendo elementos como la dotación de herramientas y equipos de seguridad, respuesta a preocupaciones de seguridad y recompensas por una conducta segura. (Basak et al., 2019, p.172).

### **Dimensión 1: Peligros en el lugar de trabajo**

Se definen como condiciones de trabajo que podrían causar lesiones y/o enfermedades a los trabajadores. Está constituido por los indicadores condiciones de trabajo ergonómico y exposición al peligro psicológico. (Basak et al., 2019, p.173).

### **Dimensión 2: Políticas en el lugar de trabajo**

Referidas a la implementación de protección a los trabajadores de la exposición a peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Está constituido por los indicadores implementación de medidas y cumplimiento de normas. (Basak et al., 2019, p.174).

### **Dimensión 3: Concienciación sobre seguridad y salud**

Se refiere al grado en que los trabajadores son conscientes de los peligros en el lugar de trabajo además del conocimiento que tienen sobre sus derechos y responsabilidades, contextualizado en las políticas de protección del empleador en el lugar de trabajo. Está constituido por los indicadores responsabilidades ante peligros y conocimiento sobre seguridad. (Basak et al., 2019, p.175).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
CUESTIONARIO**

**Estimado(a)**

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

**Instrumento:**

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

N°	Peligros en el lugar de trabajo	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?					
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?					
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?					
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?					
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del trabajo remoto?					

N°	Políticas de riesgos en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?					
8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?					
9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?					
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?					
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?					
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?					
N°	Concienciación sobre Seguridad y Salud	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?					
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?					
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?					
16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?					
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?					
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: .....

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo

**DNI:** 0651911

**Especialidad del validador:** Doctor en Ciencias Económicas

**21 de noviembre del 2022**



---

**Firma del Experto Informante**

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

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

<sup>3</sup>**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

## Variable 2. Seguridad y salud ocupacional

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide seguridad y salud en el trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Peligros en el lugar de trabajo</b>							
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Políticas de riesgos en el lugar de trabajo</b>							
7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?	✓		✓		✓		

9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?	✓		✓		✓		
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Concienciación sobre Seguridad y Salud</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo

**DNI:** 0651911

**Especialidad del validador:** Doctor en Ciencias Económicas

**21 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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

  
-----  
**Firma del Experto Informante**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Mg: MANUEL SANTOS PONCE VENEROS**

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con Ud. para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios -MBA de la UCV, en la Sede Lima Norte, necesito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el Grado de Maestra de Administración de Negocios-MBA.

El título de mi tesis de investigación es: **Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Vega Bardales, Fanny Noemí  
D.N.I: 40695803

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Trabajo remoto**

Ha sido definido como entornos de trabajo intermediados por tecnología, en condiciones saludables, permitiendo a los empleados mantener la salud física, psicológica, alto rendimiento y productividad laboral. (Chang et al., 2021, p.2).

### **Dimensión 1: Seguridad de salud física**

Definida como las políticas y prácticas organizacionales de protección contra amenazas directas a la salud y seguridad física de los empleados. (Chang et al., 2021, p.10). Se ejecuta enfocándose en el control y eliminación de riesgos potenciales de exposición al peligro entre sus integrantes realizando actividades, rediseñando actividades presenciales al ámbito remoto.

### **Dimensión 2: Seguridad laboral y financiera**

Es el enfoque para guiar a las organizaciones a desarrollar políticas y prácticas para apoyar la seguridad laboral y financiera de trabajadores, con riesgo de exposición. (Chang et al., 2021, p.11). Las organizaciones necesitarán explorar modelos comerciales alternativos y/o posponer gastos de capital no críticos para ayudarlos, brindándoles apoyo y seguridad física y emocional para dar estabilidad al trabajador.

### **Dimensión 3: Seguridad de trabajo saludable**

Enfatizando el rol que las organizaciones deben desempeñar en el diseño del entorno de trabajo físico y psicosocial, promoviendo ambientes saludables, seguros y confianza para los colaboradores. (Chang et al., 2021, p.12). Bajo estas condiciones, no solo reduce lesiones y enfermedades, sino que beneficia la productividad y la motivación laboral de los trabajadores, desde una óptica de planeación, prevención, protección y reducción de estrés en el personal de la organización que afectan el bienestar y la productividad. (Campisi et al., 2022).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE TRABAJO REMOTO  
CUESTIONARIO**

**Estimado(a)**

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

**Instrumento:**

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

N°	Seguridad de salud física	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?					
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?					
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?					
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?					
N°	Seguridad laboral y financiera	1	2	3	4	5
7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?					

8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?					
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la Universidad hace lo posible por ayudarlo a conseguirlo?					
10	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?					
11	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?					
12	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?					
<b>N°</b>	<b>Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?					
14	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?					
15	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?					
16	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?					
17	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?					
18	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**

.....

**Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ponce Veneros Manuel Santos

**DNI:** 06099517.....

**Especialidad del validador:** Magister en Marketing y Negocios Internacionales

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: trabajo remoto**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Seguridad de salud física</b>							
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?	✓		✓		✓		
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?	✓		✓		✓		
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Seguridad laboral y financiera</b>							
7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?	✓		✓		✓		
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la Universidad hace lo posible por ayudarle a	✓		✓		✓		

	conseguirlo?							
<b>10</b>	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?	✓		✓		✓		
<b>11</b>	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
<b>12</b>	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
<b>14</b>	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?	✓		✓		✓		
<b>15</b>	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
<b>16</b>	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
<b>17</b>	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?	✓		✓		✓		
<b>18</b>	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**

.....

**Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ponce Veneros Manuel Santos

**DNI:** 06099517.....

**Especialidad del validador:** Mg. En Marketing y Negocios Internacionales

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variable 2: Seguridad y salud ocupacional**

Definido como una estrategia de gestión global comprendida en acciones que concatenan diseñar el objetivo, planificar, organizar, liderar, coordinar y auditar, cuya finalidad es impulsar el desempeño de manera segura y saludable sistemáticamente. (Karakavuz & Gerede, 2017, p.8).

Integra circunstancias y elementos que tienen efectos directos o tiene probabilidad de afectación sobre la salud y seguridad de los colaboradores o personas externas ubicadas en el contexto de la ubicación laboral (Da Silva & Amaral, 2019, p.123).

También es definido el ámbito laboral bajo criterios de salud, como el lugar donde los integrantes de la organización desarrollan estrategias colaborativas orientados al proceso de mejora continua para la protección y promoción del bienestar, la salud y términos de seguridad de los integrantes de la organización bajo condiciones sostenibles en los actos laborales. (De Cieri y Lazarova, 2021, p.3).

Una definición contemporánea seguridad y salud en el trabajo, está referida al contexto donde existe una mayor exposición de los trabajadores a condiciones peligrosas para la salud o seguridad, incluyendo políticas y procedimientos de derechos y responsabilidades, así como una cultura del lugar de trabajo que fomente la participación en seguridad, incluyendo elementos como la dotación de herramientas y equipos de seguridad, respuesta a preocupaciones de seguridad y recompensas por una conducta segura. (Basak et al., 2019, p.172).

### **Dimensión 1: Peligros en el lugar de trabajo**

Se definen como condiciones de trabajo que podrían causar lesiones y/o enfermedades a los trabajadores. Está constituido por los indicadores condiciones de trabajo ergonómico y exposición al peligro psicológico. (Basak et al., 2019, p.173).

### **Dimensión 2: Políticas en el lugar de trabajo**

Referidas a la implementación de protección a los trabajadores de la exposición a peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Está constituido por los indicadores implementación de medidas y cumplimiento de normas. (Basak et al., 2019, p.174).

### **Dimensión 3: Concienciación sobre seguridad y salud**

Se refiere al grado en que los trabajadores son conscientes de los peligros en el lugar de trabajo además del conocimiento que tienen sobre sus derechos y responsabilidades, contextualizado en las políticas de protección del empleador en el lugar de trabajo. Está constituido por los indicadores responsabilidades ante peligros y conocimiento sobre seguridad. (Basak et al., 2019, p.175).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
CUESTIONARIO**

**Estimado(a)**

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

**Instrumento:**

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

N°	Peligros en el lugar de trabajo	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?					
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?					
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?					
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?					
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del					

trabajo remoto?						
N°	Políticas de riesgos en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?					
8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?					
9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?					
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?					
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?					
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?					
N°	Concienciación sobre Seguridad y Salud	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?					
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?					
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?					
16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?					
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?					
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**

.....

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Ponce Veneros Manuel Santos**

DNI: 06099517.....

Especialidad del validador **Mg. Marketing y Negocios Internacionales**

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

## Variable 2. Seguridad y salud ocupacional

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide seguridad y salud en el trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Peligros en el lugar de trabajo</b>							
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Políticas de riesgos en el lugar de trabajo</b>							
7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?	✓		✓		✓		

8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?	✓		✓		✓		
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Concienciación sobre Seguridad y Salud</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?	✓		✓		✓		

16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?	✓		✓		✓	
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** .....

**Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ponce Veneros Manuel Santos

**DNI:** 06099517.....

**Especialidad del validador:** Mg. En Marketing y Negocios Internacionales

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Doctor:** Hernán Picón Chávez

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con Ud. para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios -MBA de la UCV, en la Sede Lima Norte, necesito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el Grado de Maestra de Administración de Negocios-MBA.

El título de mi tesis de investigación es: **Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Vega Bardales, Fanny Noemí  
D.N.I: 40695803

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Trabajo remoto**

Ha sido definido como entornos de trabajo intermediados por tecnología, en condiciones saludables, permitiendo a los empleados mantener la salud física, psicológica, alto rendimiento y productividad laboral. (Chang et al., 2021, p.2).

### **Dimensión 1: Seguridad de salud física**

Definida como las políticas y prácticas organizacionales de protección contra amenazas directas a la salud y seguridad física de los empleados. (Chang et al., 2021, p.10). Se ejecuta enfocándose en el control y eliminación de riesgos potenciales de exposición al peligro entre sus integrantes realizando actividades, rediseñando actividades presenciales al ámbito remoto.

### **Dimensión 2: Seguridad laboral y financiera**

Es el enfoque para guiar a las organizaciones a desarrollar políticas y prácticas para apoyar la seguridad laboral y financiera de trabajadores, con riesgo de exposición. (Chang et al., 2021, p.11). Las organizaciones necesitarán explorar modelos comerciales alternativos y/o posponer gastos de capital no críticos para ayudarlos, brindándoles apoyo y seguridad física y emocional para dar estabilidad al trabajador.

### **Dimensión 3: Seguridad de trabajo saludable**

Enfatizando el rol que las organizaciones deben desempeñar en el diseño del entorno de trabajo físico y psicosocial, promoviendo ambientes saludables, seguros y confianza para los colaboradores. (Chang et al., 2021, p.12). Bajo estas condiciones, no solo reduce lesiones y enfermedades, sino que beneficia la productividad y la motivación laboral de los trabajadores, desde una óptica de planeación, prevención, protección y reducción de estrés en el personal de la organización que afectan el bienestar y la productividad. (Campisi et al., 2022).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE TRABAJO REMOTO  
CUESTIONARIO**

**Estimado(a)**

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

**Instrumento:**

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

N°	Seguridad de salud física	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?					
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?					
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?					
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?					
N°	Seguridad laboral y financiera	1	2	3	4	5

7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?					
8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?					
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la Universidad hace lo posible por ayudarlo a conseguirlo?					
10	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?					
11	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?					
12	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?					
<b>N°</b>	<b>Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?					
14	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?					
15	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?					
16	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?					
17	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?					
18	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Es aplicable**

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hernán Picón Chávez**

**DNI:07660017**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

**23 de noviembre del 2022**

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

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

**<sup>3</sup>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



---

**Firma del Experto Informante**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: trabajo remoto**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Seguridad de salud física</b>							
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?	✓		✓		✓		
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?	✓		✓		✓		
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Seguridad laboral y financiera</b>							
7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que	✓		✓		✓		

	realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?							
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la Universidad hace lo posible por ayudarlo a conseguirlo?	✓		✓		✓		
10	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?	✓		✓		✓		
11	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
12	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
16	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		

17	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?	✓		✓		✓	
18	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Es aplicable**

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hernán Picón Chávez**

**DNI: 07660017.....**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----

**Firma del Experto Informante**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variable 2: Seguridad y salud ocupacional**

Definido como una estrategia de gestión global comprendida en acciones que concatenan diseñar el objetivo, planificar, organizar, liderar, coordinar y auditar, cuya finalidad es impulsar el desempeño de manera segura y saludable sistemáticamente. (Karakavuz & Gereade, 2017, p.8).

Integra circunstancias y elementos que tienen efectos directos o tiene probabilidad de afectación sobre la salud y seguridad de los colaboradores o personas externas ubicadas en el contexto de la ubicación laboral (Da Silva & Amaral, 2019, p.123).

También es definido el ámbito laboral bajo criterios de salud, como el lugar donde los integrantes de la organización desarrollan estrategias colaborativas orientados al proceso de mejora continua para la protección y promoción del bienestar, la salud y términos de seguridad de los integrantes de la organización bajo condiciones sostenibles en los actos laborales. (De Cieri y Lazarova, 2021, p.3).

Una definición contemporánea seguridad y salud en el trabajo, está referida al contexto donde existe una mayor exposición de los trabajadores a condiciones peligrosas para la salud o seguridad, incluyendo políticas y procedimientos de derechos y responsabilidades, así como una cultura del lugar de trabajo que fomente la participación en seguridad, incluyendo elementos como la dotación de herramientas y equipos de seguridad, respuesta a preocupaciones de seguridad y recompensas por una conducta segura. (Basak et al., 2019, p.172).

### **Dimensión 1: Peligros en el lugar de trabajo**

Se definen como condiciones de trabajo que podrían causar lesiones y/o enfermedades a los trabajadores. Está constituido por los indicadores condiciones de trabajo ergonómico y exposición al peligro psicológico. (Basak et al., 2019, p.173).

### **Dimensión 2: Políticas en el lugar de trabajo**

Referidas a la implementación de protección a los trabajadores de la exposición a peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Está constituido por los indicadores implementación de medidas y cumplimiento de normas. (Basak et al., 2019, p.174).

### **Dimensión 3: Concienciación sobre seguridad y salud**

Se refiere al grado en que los trabajadores son conscientes de los peligros en el lugar de trabajo además del conocimiento que tienen sobre sus derechos y responsabilidades, contextualizado en las políticas de protección del empleador en el lugar de trabajo. Está constituido por los indicadores responsabilidades ante peligros y conocimiento sobre seguridad. (Basak et al., 2019, p.175).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
CUESTIONARIO**

**Estimado(a)**

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

**Instrumento:**

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

N°	Peligros en el lugar de trabajo	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?					
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?					
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?					
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?					
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del					

trabajo remoto?						
N°	Políticas de riesgos en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?					
8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?					
9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?					
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?					
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?					
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?					
N°	Concienciación sobre Seguridad y Salud	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?					
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?					
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?					
16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?					
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?					
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?					

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Es aplicable**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Hernán Picón Chávez

**DNI:**07660017.....

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

## Variable 2. Seguridad y salud ocupacional

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide seguridad y salud en el trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Peligros en el lugar de trabajo</b>							
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Políticas de riesgos en el lugar de trabajo</b>							
7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?	✓		✓		✓		

8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?	✓		✓		✓		
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Concienciación sobre Seguridad y Salud</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?	✓		✓		✓		

16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?	✓		✓		✓	
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Es aplicable**

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hernán Picón Chávez**

**DNI: 07660017.....**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

**23 de noviembre del 2022**

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

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante**

### Anexo 3. Instrumentos

#### Variable 1. Trabajo remoto

##### Estimado(a)

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

##### Instrumento:

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y sus implicancias en seguridad y salud ocupacional de los empleados en una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Seguridad de salud física	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la Universidad ha planificado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
2	¿Según usted, la Universidad ha ejecutado acciones de protección para la salud física y ergonómica de los colaboradores, en el trabajo remoto?					
3	¿En su opinión, la Universidad sugiere estrategias para desarrollar las actividades de forma eficiente?					
4	¿La Universidad se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral en entornos remotos?					
5	¿La Universidad ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos?					
6	¿En su opinión, la Universidad está pendiente de su salud y bienestar en el marco del trabajo remoto?					
N°	Seguridad laboral y financiera	1	2	3	4	5

7	¿Según usted, la Universidad ha recomendado medidas de protección para el desarrollo del trabajo remoto?					
8	¿Para usted, la Universidad está pendiente de que realice sus actividades laborales de forma segura y cómoda?					
9	¿Si le falta algún recurso para realizar su trabajo, la Universidad hace lo posible por ayudarlo a conseguirlo?					
10	¿En su opinión, la Universidad otorgó algún incremento salarial por alto riesgo con relación a la COVID-19?					
11	¿Para usted, la Universidad desarrolla un proceso de inducción sobre la seguridad laboral para el trabajo remoto?					
12	¿En su opinión, la Universidad otorgó alguna bonificación salarial a los colaboradores afectados por el COVID-19?					
<b>N°</b>	<b>Seguridad de trabajo saludable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Según usted, la Universidad tiene políticas de prevención de efectos en su salud psicosocial en el trabajo remoto?					
14	¿Considera usted, que la Universidad promueve continuamente ideas nuevas de trabajo remoto seguro?					
15	¿Cree usted que la Universidad tiene un inventario de los recursos que posee para realizar sus actividades laborales?					
16	¿Para usted, la Universidad puso en marcha horarios flexibles para el desarrollo del trabajo remoto?					
17	¿Considera usted que la Universidad brinda oportunidades de desarrollo profesional mismo en trabajo remoto?					
18	¿Cada vez que se tiene dudas o inquietudes, la Universidad está presente y disponible para ayudar?					

## Variable 2: Seguridad y salud ocupacional

### Estimado(a)

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

### Instrumento:

El presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información relevante con el objetivo de conocer el trabajo remoto y sus implicancias en seguridad y salud ocupacional de los empleados en una Universidad Privada de Lima, 2022. Lea detenidamente las preguntas y marca con un aspa la respuesta correcta (X).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Peligros en el lugar de trabajo	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En su opinión, la Universidad le brindó equipos de trabajo adecuados y seguros para la realización del trabajo remoto?					
2	¿Según su experiencia, la Universidad informa sobre posturas ergonómicas saludables para el desarrollo del trabajo remoto?					
3	¿Para usted, la Universidad periódicamente controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas que regulan el trabajo remoto?					
4	¿En su opinión la Universidad se preocupa por orientar acerca de cómo prevenir los peligros en el lugar donde se desarrolla el trabajo remoto?					
5	¿Considera usted, que a Universidad se preocupa por la gestión de las emociones y fomenta acciones de apoyo en el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que la Universidad promueve condiciones para el desarrollo de un clima laboral saludable en el marco del trabajo remoto?					
N°	Políticas de riesgos en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5

7	¿En su opinión, la Universidad recomienda protegerse de los riesgos ergonómicos en trabajo remoto?					
8	¿En los planes de prevención que desarrolla la Universidad, se encuentra claramente especificada la persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento?					
9	¿Para usted, la Universidad ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización?					
10	¿Según usted la Universidad coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores?					
11	¿Considera usted que, en la Universidad los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores?					
12	¿Sabe usted si la Universidad incluyó visitas médicas a domicilio para los colaboradores en alto riesgo?					
<b>N°</b>	<b>Concienciación sobre Seguridad y Salud</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Considera usted que, la política de prevención de la Universidad contiene un compromiso de mejora continua, con relación al trabajo remoto?					
14	¿Según usted, un colaborador al incorporarse en la Universidad, esta le proporciona informaciones sobre los procedimientos para realizar el trabajo remoto?					
15	¿Sabe usted, si existen en la Universidad sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo remoto?					
16	¿En su opinión, la Universidad difunde los derechos y obligaciones en seguridad laboral del trabajo remoto?					
17	¿Cree usted que la Universidad incentiva el compromiso en medidas de seguridad laboral en el trabajo remoto?					
18	¿Considera usted que la Universidad involucra al empleado para colaborar con la seguridad laboral en el trabajo remoto?					

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TEMA:** Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.

**Autor:** Vega Bardales, Fanny Noemí

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> son: (a) ¿Qué relación existe entre la seguridad de la salud física y la seguridad y salud ocupacional de los empleados? (b) ¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional? (c) ¿Qué relación existe entre la seguridad de trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>(a) Establecer la relación existente entre la seguridad de la salud física y la seguridad y salud ocupacional; (b) Determinar la relación existente entre la seguridad laboral y financiera y la seguridad y salud ocupacional; (c) Analizar la relación existente entre la seguridad de trabajo saludable y la seguridad y salud ocupacional.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El trabajo remoto se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>(a) La seguridad de la salud física se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional de los empleados; (b) La seguridad laboral y financiera se relaciona significativas con la seguridad y salud ocupacional; (c) La seguridad de trabajo saludable se relaciona significativamente con la seguridad y salud ocupacional</p>	<b>Variable: Trabajo remoto</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rango</b>
			Seguridad de salud física	- Promoción de la salud física. - Promoción de la seguridad.	1 - 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (10 - 18) Regular (19 - 25) Efectivo (25 - 80)
			Seguridad laboral y financiera	- Políticas de apoyo laboral. - Políticas de apoyo financiero.	7 - 12		
			Seguridad de trabajo saludable	- Políticas de trabajo saludable. - Políticas de trabajo seguro.	13 - 18		
			<b>Variable: Seguridad y salud ocupacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rango</b>
			Peligros en el lugar de trabajo	- Condiciones de trabajo ergonómicos. - Exposición al peligro psicológico.	1 - 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (10 - 18) Regular (19 - 25) Efectivo (25 - 80)
			Políticas de riesgos en el lugar de trabajo	- Implementación de medidas. - Cumplimiento de normas.	7 - 12		
			Concienciación sobre Seguridad y Salud	- Responsabilidades ante peligros. - Conocimiento sobre seguridad.	13 - 18		
<b>Metodología de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transeccional, correlacional.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p>	<p><b>Población:</b> 120 empleados administrativos de la Universidad privada en el periodo 2022.</p> <p><b>Muestra:</b> 90 empleados administrativos de las diferentes áreas de la Universidad privada en el periodo 2022.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico aleatorio simple</p>		<p><b>Variable 1:</b> Trabajo remoto.</p> <p><b>Variable 2:</b> Seguridad y salud ocupacional.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Unidad de estudio:</b> Empleados de la Universidad privada.</p>		<p><b>Descriptiva:</b> Para elaborar los histogramas sobre variables y dimensiones con SPSSv26.</p> <p><b>Inferencial:</b> Realizar la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis general o específicas con SPSSv26.</p>		

### Anexo 4. Base de datos

N	V1. Trabajo remoto																		V2. Seguridad y salud ocupacional																			
	D1. Seguridad de salud física						D2. Seguridad laboral y financiera						D3. Seguridad de trabajo saludable						D1. Peligros en el lugar de trabajo						D2. Políticas de riesgo en el lugar de trabajo						D3. Concienciación sobre Seguridad y Salud							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		
1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	3	3	5	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	3	3
2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	1	3	5	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3		
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4		
5	2	3	3	3	1	2	3	3	4	1	3	5	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	1	5	2	4	5	4	5		
6	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	1	3	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3		
7	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	
8	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4		
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4		
11	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	
12	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	
13	2	2	3	2	3	2	3	3	4	1	3	4	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
14	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3		
16	4	4	4	5	5	3	5	4	4	1	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	1	5	5	3	4	3	4		
17	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2		
18	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	
19	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5		

22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4		
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
26	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
27	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	
28	3	2	2	2	3	2	4	4	3	1	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
31	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	5	5	5	4	5	5	4	5	2	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	
34	3	3	3	5	3	4	3	5	3	2	3	1	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	3	5	2	4	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	
35	3	4	4	5	4	4	4	4	3	1	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	
37	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3		
38	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
42	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	5	5	4	1	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	
44	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	
45	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
46	4	4	4	4	3	5	3	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
47	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	



74	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4		
75	3	3	4	1	1	2	3	3	3	1	5	5	1	1	5	3	3	4	5	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	5	2	5	3	3		
76	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	3	5	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2		
77	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
78	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	
79	2	3	3	3	1	2	3	3	4	1	3	5	3	2	3	4	3	5	4	2	3	3	3	3	5	5	4	5	5	1	5	2	4	5	4	5		
80	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	1	3	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
81	3	3	3	1	2	1	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
82	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4		
83	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
84	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
85	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	
86	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	
87	4	4	5	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
88	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
89	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3		
90	4	4	4	5	5	3	5	4	4	1	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	1	5	5	3	4	3	4		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

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

Yo, ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y su relación en seguridad y salud ocupacional de los empleados de una Universidad Privada de Lima, 2022", cuyo autor es VEGA BARDALES FANNY NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 06519111 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2665-497X	Firmado electrónicamente por: LAESQUIVELE el 13- 01-2023 10:55:10

Código documento Trilce: TRI - 0517740