



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Efectos de las condiciones del trabajo remoto en la salud de los
trabajadores durante la pandemia covid 19 en un hospital en Lima,
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Dorregaray Vargas, Juana del Pilar (orcid.org/0000-0002-3013-5999)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi hermano Adrián, quien me acompaña todos los días.

A mi esposo y a mis hijas por su comprensión.

A mis padres y hermanos por su apoyo continuo.

AGRADECIMIENTO

A los docentes que contribuyeron en mi formación profesional.

A los profesionales que contribuyeron con mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Método de análisis de datos	32
3.6. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Grupo profesional según sexo.....	34
Tabla 2. Condiciones del trabajo remoto y Salud del trabajador.....	41
Tabla 3. Pruebas de Chi-cuadrado.....	42
Tabla 4. Medidas simétricas... ..	42
Tabla 5. Condiciones del trabajo remoto y la salud física	43
Tabla 6. Pruebas de Chi-cuadrado.....	44
Tabla 7. Condiciones del trabajo remoto y la salud mental.....	45
Tabla 8. Pruebas de Chi-cuadrado.....	45
Tabla 9. Medidas simétricas.....	46
Tabla 10. Condiciones del trabajo remoto y la Salud social.....	47
Tabla 11. Pruebas de Chi-cuadrado.....	47
Tabla 12. Medidas simétricas.....	47

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Tipo y diseño de investigación	25
Figura 2. Grupo de Edad	35
Figura 3. Trabajo Remoto	35
Figura 4. Acceso a las TICS, soporte tecnológico	36
Figura 5. Condiciones físicas para el trabajo en casa	37
Figura 6 Productividad, desempeño y organización laboral	37
Figura 7. Salud del Trabajador en Remoto.....	38
Figura 8. Dimensión de la salud física de los trabajadores	39
Figura 9. Dimensión de la salud mental de los trabajadores	39
Figura 10. Dimensión de la salud social de los trabajadores	40

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022

Metodología: El tipo de investigación es de tipo básica, práctica. El diseño de la investigación, no experimental, corte transversal, tipo descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. La población un total de 70 trabajadores con la modalidad de trabajo remoto. La técnica de recolección de datos se realizó con dos cuestionarios, con una encuesta virtual, con escala de Likert.

Resultados: Total de 70 trabajadores en remoto. El 72.86% de los trabajadores consideran que las condiciones del trabajo remoto son moderadas, el 27.14% lo consideran un nivel alto. El 77.14% del total de trabajadores que realizan trabajo remoto considera un nivel de salud del trabajador moderado, el 2.86% lo considera bajo, y el 20% un nivel alto.

Conclusiones: Existe relación significativa entre la salud de los trabajadores que realizan trabajo remoto y las condiciones del trabajo remoto. Con un p-valor (Sig.) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), con un coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.398.

Palabras clave: Condiciones del trabajo remoto, salud de los trabajadores, trabajo remoto.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the conditions of remote work and the health of workers during the covid 19 pandemic in a Hospital in Lima, 2022.

Methodology: The type of research is basic, practical. The research design, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational, with a quantitative approach. The population a total of 70 workers with the remote work modality. The data collection technique was carried out with two questionnaires, with a virtual survey, with a Likert scale.

Results: Total of 70 remote workers. 72.86% of workers consider that remote work conditions are moderate, 27.14% consider it a high level. 77.14% of all workers who perform remote work consider a moderate level of worker health, 2.86% consider it low, and 20% a high level.

Conclusions: There is a significant relationship between the health of workers who perform remote work and the conditions of remote work. With a p-value (Sig.) = $0.000 < 0.05$, so the null hypothesis (H_0) is rejected, with a Kendall Tau-c coefficient of 0.398.

Keywords: Remote work conditions, workers' health, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

A fines del mes de diciembre del año 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) alerta la presencia de neumonías atípicas ocasionadas por el virus sars cov2 – covid 19 en la ciudad de Wuhan – China. El 11 de marzo del año 2020, la misma Organización debido a la desmesurada propagación del virus en diferentes países declara a la enfermedad como Pandemia. Izurieta & Izurieta (2021)

El primer impacto que sufre el mundo es una crisis sanitaria, se experimenta un quiebre en el sector salud demostrando la fragilidad del sistema a través del colapso y descontrol sanitario en los aspectos administrativo, logístico y operativo, ocasionando con ello millones de pérdidas de vidas humanas. En este sentido, Bueno (2021), hace mención a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que incentiva a las organizaciones laborales a implementar, fortalecer estrategias para mitigar los efectos del impacto de la pandemia u otras crisis de salud similares dentro del ámbito laboral, y remarca en espacios laborales en el sector salud. Asimismo, el impacto se extiende al ámbito social con muertes innecesarias por enfermedades prevenibles, debido a la falta de atención primaria, recuperativa y de tratamiento, todo ello paralizado para dar atención a la sobresaturación de casos por covid, poniendo de manifiesto el déficit de gestión de respuesta por parte del Sector Salud.

La Organización Panamericana de la Salud (2020), reporta 570,000 infectados y 2500 muertes de trabajadores de la salud en las Américas, de este grupo Estados Unidos y México representan el 85% de los casos, producto de la carencia de EPP (Equipo de Protección Personal) a nivel mundial, poca capacitación en bioseguridad y control de infección, ausencia de protocolos y gestión del riesgo para proteger a los pacientes y trabajadores, así como las jornadas de trabajo largas. En relación a lo expuesto Espín. (2020) menciona la presencia de incertidumbre, estrés, sobrecarga laboral en el personal de salud, que menoscaban el aspecto físico, mental y social de este valioso recurso humano, es reforzada por Juarez. (2020) quien hace mención a la gran demanda psicosocial que es sometido el personal de salud, y hace hincapié en estar en alerta a los síntomas de debilidad y menoscabo mental. Además, Ramírez et al. (2021) desde un estudio en una ciudad española refiere que las mujeres son más vulnerables al impacto en la salud mental.

Asimismo, Valdés et al. (2020) hace mención a la agresión y el rechazo al personal de salud por parte del entorno social, producto del miedo y desconocimiento por el nuevo virus. Según la OPS entre un 14.5% a 22% de personal de salud entrevistado sufre de ansiedad y depresión, y entre un 5% a un 15% piensan en suicidio, Muñoz et al. (2020) manifiesta que la salud mental es una problemática que no puede ser postergada y su atención es prioritaria, y sobre todo en una situación de constante estrés al que ha sido sometido el personal de salud.

Otro aspecto vital del ser humano que ha sido afectado por la pandemia, es la actividad económica. En todos los 190 países que contiene el globo terráqueo se registraron millonarias pérdidas económicas al paralizarse un gran porcentaje de la fuerza laboral, originando desequilibrio de la capacidad productiva, a ello suma la falta de mecanismos y estrategias de protección laboral y social por parte de los diferentes Gobiernos, bajo este panorama se registra aumento de desempleo, golpeando a extractos sociales vulnerables y de pobreza, Organización Internacional del Trabajo (2020)

En respuesta a ello, la misma Organización Internacional del Trabajo hace mención a que más de 23 millones de trabajadores han realizado la modalidad de teletrabajo en América Latina y el caribe, hace énfasis que el teletrabajo es una estrategia de mitigación a la crisis económica y laboral, siendo necesario darle sostenibilidad con mejoras en el equipamiento tecnológico.

En este escenario el Perú es el reflejo de la crisis mundial con el colapso de servicios básicos sanitarios, paralización de prestaciones de servicios de prevención, recuperación, tratamiento y rehabilitación, ocasionados por la sobresaturación de la demanda por pacientes infectados por un virus desconocido a nivel mundial. En este contexto, el Gobierno peruano al igual que los distintos Gobiernos del mundo, vienen implementado diversas medidas para contener la propagación de las variantes de la covid 19, como; el confinamiento domiciliario, uso obligatorio de mascarilla, distanciamiento social, control de aforo en áreas cerradas y abiertas, promoción de higiene en los hogares y oficinas, vacunación, entre otras, todo ello con el objetivo de proteger la vida de millones de personas a nivel mundial. Asimismo, el Gobierno del Perú ha adoptado estrategias de carácter laboral y económico a través de Decretos de Urgencia con la finalidad de contener

el impacto de las variantes de la covid 19, sobretodo en la población más vulnerable. Una de las medidas tomadas se dio a través del Decreto Supremo 10, (2020) para asegurar la estabilidad económica y social, preservar la productividad, manteniendo en lo posible el vínculo laboral mediante el trabajo remoto, siendo el grupo de riesgo preferente para realizar actividades laborales manteniendo el confinamiento domiciliario, en el Decreto Supremo 22, (2020) se especifica los trabajadores con vulnerabilidad en su salud.

Bajo el escenario de crisis sanitaria, Essalud con el amparo normativo de la Resolución Ministerial 458, (2020), que regula el trabajo remoto en el personal de salud, inicia la implementación del trabajo remoto con la emisión del Memorando Circular N° 124- GCGP—ESSALUD-2020. Es importante resaltar que el trabajo remoto es impulsado a solicitud de los propios trabajadores que se encontraban en aislamiento domiciliario, sin embargo, tuvo un inicio lento, con poca atención por parte del equipo de Gestión a nivel Institucional a esta modalidad de trabajo, causando frustración, zozobra, desconcierto, temor e inquietud en los trabajadores, alterando su estabilidad emocional, y entorno familiar y social. En este contexto la gestión por procesos del trabajo remoto se desarrolla mecánicamente, con insuficiente soporte administrativo, técnico, logístico, haciendo que la operatividad del trabajo remoto tenga impacto negativo en la salud física, mental y social del trabajador, como estrés, sobrecarga laboral, molestias osteomusculares, visuales, entre otros, adicionando a ello el incremento de gastos económicos en la adquisición de equipos informáticos para realizar la actividad. Además, la gestión de resultados se vio reflejada en el bajo rendimiento y productividad en las actividades de teleorientación, teleconsulta y trabajo administrativo. Actualmente aún persisten las barreras para realizar el trabajo remoto con eficiencia y calidad.

De acuerdo al contexto señalado, surge la interrogante ¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?, y las preguntas que se originan de ella; 1) ¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?, 2) ¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022, 3) ¿Qué

relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud social de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?,

Esta investigación tiene la justificación teórica debido a que genera conocimiento de la existencia de relación o no entre las condiciones del trabajo remoto y salud de los trabajadores, siendo importante saber el comportamiento y/o de relación que existe entre ambas variables en un escenario de crisis sanitaria y socioeconómica donde la implementación y la ejecución del trabajo remoto es una estrategia para mantener la continuidad de los servicios preventivo /promocionales a la población asegurada, resguardando la integridad física, mental y social del trabajador que labora en su domicilio a través de herramientas digitales. Asimismo, el estudio de investigación cuenta con una justificación práctica debido a que proporciona conocimiento que puede ser utilizado como base para implementar estrategias para mantener una relación óptima entre ambas variables. De igual manera cuenta también con una justificación metodológica, debido a que se emplea técnicas de recolección de datos, procesados bajo un software SPSS versión 25, sometidos a un filtro de confiabilidad (Alpha de Cronbach), asimismo, se realiza un análisis descriptivo de los resultados obtenidos y un análisis inferencial de Spearman, lo que nos permite llegar a proyecciones y conclusiones del estudio de investigación, lo que nos permite darle un enfoque cuantitativo, con un método deductivo, es de tipo aplicada, es un estudio No experimental explicativo correlacional. Con un diseño de investigación no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo correlacional.

El objetivo general del estudio de investigación es, determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022, y los objetivos específicos son; 1) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, 2) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, 3) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión social de la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Asimismo, la hipótesis general del estudio de investigación es, existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022; además, las hipótesis específicas son: 1) Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, 2) Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, 3) Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud social de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo remoto, es una modalidad de trabajo temporal, que emerge bajo un contexto de crisis sanitaria (pandemia) originada por el virus sars cov2 – covid 19, para evitar rupturas laborales y mantener la continuidad de la fuerza laboral. En la Guía para la aplicación del trabajo remoto, (2020), menciona que el trabajo remoto, es una medida excepcional, caracterizada por un contexto de virtualidad para garantizar la continuidad de los servicios prestacionales sin la presencia física del trabajador dentro del ambiente laboral, siendo esta realizada en el lugar de aislamiento domiciliario, con adecuado acceso a las herramientas digitales, en un ambiente ergonómico adecuado.

En este sentido, la Resolución Ministerial 458 (2020), documento normativo aprueba la Directiva Administrativa 293, (2020), que regula el trabajo remoto en el personal de salud y administrativo en las diferentes Instituciones regionales y gubernamentales del país, a través de esta Directiva permite delimitar las tres dimensiones que abarca la variable trabajo remoto; 1) Acceso a la tecnología de la información y comunicaciones (TIC), 2) Condiciones físicas para el trabajo en casa, 3) De la productividad, desempeño y organización laboral.

El acceso a las TICs, es el conjunto de herramientas digitales que brindan soluciones tecnológicas, las mismas que permite contar con una red de conocimiento y manejo de información haciendo el trabajo efectivo, en tiempo real, fluida y sin retrasos. Estos recursos digitales permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento de la transmisión de información. En este sentido, Quiroz & Tubay (2020) hace referencia a (Buckingham, 2008), quien manifiesta que el acceso al entorno digital no solo este limitado en el hogar, sino que se expanda socioculturalmente promoviendo el lenguaje digital.

Las condiciones físicas para el trabajo en casa, el traslado físico de un ambiente laboral al domicilio debe reunir las condiciones para que el trabajo remoto se realice en forma adecuada. La zona de trabajo (domicilio), es un espacio delimitado para laborar, teniendo como elementos básicos la iluminación, ambiente libre de ruidos y distractores, mobiliario ergonómico, conexiones inalámbricas de red de internet,

dispositivos electrónicos, y además, libre de riesgo por los dispositivos electrónicos y ergonómicos. Resolución Ministerial 458, (2020).

La productividad, desempeño y organización laboral, son tres elementos que se encuentran interconectadas entre sí, muy dependientes la una con las otras. La productividad está relacionada con la eficiencia y el rendimiento, siendo el resultado del desempeño y de la organización laboral. Duran (2021), hace mención a Puchol (1995) quien hace mención que el desempeño laboral influye en los procesos y procedimientos de las organizaciones, lo define como un proceso continuo, sistemático, orgánico y en cascada.

En cuanto a la segunda variable, salud de los trabajadores se puede definir según la Organización Mundial de la Salud. en su Carta Constitucional (1946) define la salud como “El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En este sentido Cuervo (2019), cita a (Havelka, & Lučanin, (2009), en el que se menciona que son sistemas que están en constante comunicación, interactuando e intercambiando información, energía y otras sustancias. En este sentido, se puede explorar en libertad las diversas formas de comportamiento humano que expresan problemas de salud, importante para adoptar medidas preventivas y promocionales en la salud.

En este sentido, bajo el concepto de salud por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se definen las tres dimensiones; 1) Salud física de los trabajadores, 2) Salud mental de los trabajadores, 3) Salud social de los trabajadores

La salud física de los trabajadores es la sensación de no presentar signos ni síntomas que alteren el normal funcionamiento de la estructura y los órganos internos del ser humano. La Organización Mundial de la Salud, menciona que la salud, es el estado de completo bienestar físico, Cuervo (2019), hace referencia a las investigaciones de Leavell y Gurney basadas en la teoría de Historia Natural de la Enfermedad, con relación directa a la triada ecológica formulada por Thomas Aidan Cockburn.

La salud mental de los trabajadores, según la Organización Mundial de la Salud (2013), define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, que le permite desarrollarse dentro de

su comunidad. En este sentido el bienestar del trabajador es importante para asegurar el equilibrio interno y una armonía organizacional.

La salud social de los trabajadores, el ser humano, es un ser sociable por naturaleza, necesita pertenecer a un grupo, recibir afecto y reconocimiento de su entorno familiar y laboral, una adecuada comunicación asertiva y el dialogo abierto entre sus pares y demás miembros impacta positivamente en la organización. Cuervo (2019), hace referencia a Carol Buck quien hace mención a los estilos de vida y las condiciones del espacio influyen directamente en la salud.

En este sentido, diversos autores hacen referencia al trabajo remoto desde una mirada Internacional; Enríquez & Sáenz (2021), menciona la importancia de la digitalización en el desarrollo de las naciones, en este sentido, los países del Sistema para la Integración de Centro América (SICA) presentan serios problemas con la integralidad y articulación de las TICs, Costa Rica por ejemplo se ubica en el 56 puesto en el manejo de la digitalización, ante ello la necesidad de implementar medidas a pasos agigantados para que la distancia a la tecnología se acorte; Bernal et al. (2021), en Colombia, hace referencia a los riesgos psicosociales que implica el teletrabajar en casa, debido al cambio intempestivo a esta modalidad de trabajo no se cuenta con los medios tecnológicos adecuados, y muchas veces se tiene la necesidad de ser compartidos con los miembros de la familia, y no son de uso exclusivo para el trabajo. A ello se adiciona el espacio físico donde se desarrolla el teletrabajo no siempre es de uso exclusivo, y con pocas condiciones para laborar ocasionando más estrés. Otro aspecto que se menciona es la red de trabajo que mantiene con las jefaturas y sus pares, estas se han visto afectadas por no tener el contacto físico y verse obligada a comunicarse a través de una pantalla tecnológica. Todo lo contrario, en Bolivia, Ahumada & Gutiérrez (2020) hacen una mirada a las condiciones de trabajo en casa, y obtiene un resultado optimo, los empleados cuentan con espacio para el desarrollo del trabajo en casa (100%), similar puntuación ante la adecuada delimitación familiar y el trabajo, en contraposición a Bernal que hace referencia la falta de delimitación en las actividades del hogar y del trabajo. En España, Castellano et, al (2021), hacen referencia también a las condiciones donde se desarrolla el teletrabajo, se muestra que existe la disponibilidad en infraestructura y recursos adecuados para que los estudiantes

realicen sus actividades en sus hogares, contando con una zona de trabajo adecuada, con acceso al uso de tecnología y de herramientas digitales, habiendo un margen corto de estudiantes que comparten el dispositivo con la familia. Por otro lado, Quiroz & Tubay (2021), en Ecuador, hacen una exploración al aspecto digitalizado y la importancia del uso adecuado de las herramientas digitales en las actividades socioeconómicas y educativas, y mencionan la necesidad de establecer políticas claras para dar paso a nuevas oportunidades, y por ende a nuevas soluciones, asimismo, recalcan que esta herramienta utilizada mayormente por un grupo de población joven, en la actualidad es necesario se traslade a otros grupos etarios. Mauricio (2021), artículo con una vista a América Latina y el Caribe, hace mención en la importancia de proteger a los trabajadores en el aspecto de sus derechos laborales en el contexto de trabajo remoto, para garantizar un producto adecuado que estén afines a los objetivos de la empresa, Argentina, seguido de Chile, Panamá, México, Costa Rica, países que tienen una visión legal más acorde para que el teletrabajo se encuentre dentro de un marco de regulación, amparando la seguridad y salud del trabajador y de la protección de información. Alvarez (2021), Colombia, analiza los aspectos que puedan repercutir en el adecuado desarrollo de la gestión laboral, específicamente en su desempeño que afecta directamente a la productividad; remarca que las ventajas superponen a las desventajas, siendo necesario incluso evaluar después de la pandemia mantener la modalidad de trabajo en casa y si es necesario retornar a la presencialidad tomar aspectos benéficos del teletrabajo, como, compromiso organizacional, autonomía, motivación, administración del tiempo. Gonçalves (2018), hace referencia al trabajo en casa cumple con los estándares para el desarrollo adecuado al momento de ejecutarlos. Llanos (2021), realizó un análisis de autoeficacia y compromiso de los empleados en 143 empresas mexicanas bajo un contexto de pandemia pasaron la transición de una modalidad forzada de trabajo presencial a una en casa, en relación a ello la autoeficacia en casa es ligeramente menor en relación al trabajo presencial, y ligeramente mayor compromiso en casa en relación al trabajo presencial; es necesario evaluar las condiciones que se presentaron para que la autoeficacia tenga un ligero decrecimiento, dado que los empleados tienen igual a mayor compromiso con la empresa. En este sentido, Bernal et al. (2021), menciona que el trabajador en casa presenta seguridad en las actividades a realizar (75%) y

se retroalimentan y buscan estar actualizados (41%). En Argentina, Giniger (2020), menciona que el teletrabajo no tiene definido la jornada laboral por parte de las jefaturas, la desconexión, entre otros aspectos importantes para el teletrabajador y el empleador, las mismas que deben ser resueltas técnicamente, con involucramiento incluso de los gremios sindicales. Álvarez (2021), en Colombia, hace mención que los trabajadores en casa tienen la claridad de los objetivos como parte de un equipo de trabajo, de una empresa, y de los objetivos propios, lo confirman el 100% de los teletrabajadores encuestados. Sunday (2020), hace referencia en un estudio realizado en Zambia, si bien, por un lado, el teletrabajo en casa alivia gastos en transporte, alimentación, tiempo, entre otros aspectos, por otro lado, el teletrabajo no armoniza con actividades propias con la familia. Filardi, & Zanini (2020), en su estudio realizado en Brasil, con el objetivo de conocer las ventajas y desventajas desde la perspectiva de los Gerentes y teletrabajadores, al inicio, la modalidad del trabajo en casa causaba cierta desconfianza para los Gerentes en relación a los resultados a obtener como parte de la planificación, y miedo al despido por parte de los teletrabajadores, además de dificultad en la comunicación entre ambos grupos, posteriormente se evidencia mejor las ventajas en este nuevo escenario laboral como, mejor organización en la vida cotidiana y mejor rendimiento laboral. Ramos et al. (2020), de Ecuador, hace referencia según los resultados obtenidos, la existencia de una percepción positiva del teletrabajo siempre y cuando se encuentre dentro de un escenario laboral adecuado para teletrabajar, se puede mejorar la productividad y aumenta la sensación de bienestar, caso contrario, al carecer de aspectos básicos para trabajar como la infraestructura y otros aspectos se percibe negativamente el teletrabajo, asimismo, el autor remarca ciertas competencias como autodisciplina, organización y automotivación como un plus agregado. Estévez (2020), en Argentina se realizó un mapeo de la situación laboral y su relación directa con la organización laboral, se observa una influencia verticalista en la mayor parte de los directivos que direccionan el teletrabajo, en este sentido la necesidad de directrices claras, con visión de planificación estratégica y objetivos direccionados, y hace hincapié también, que la modalidad de teletrabajo puro invisibiliza al trabajador, siendo la forma híbrida la que podría dar un impacto positivo, además, rescata que la disciplina y autonomía personal también influencia positivamente. Jünemann, &

Wiegand, (2021), en Chile, hacen referencia a la importancia del teletrabajo como respuesta a una crisis económica producto de la pandemia, por ello es necesario implementarla en todas las regiones de Chile, y mejorarlas en las que ya están, hacen mención también, a la protección al teletrabajador salvaguardando el derecho a la privacidad y al desarrollo familiar, de igual manera a la desconexión digital.

Con relación a la salud de los trabajadores, en Brasil, Peña et al. (2022), con el objetivo de evaluar el impacto del teletrabajo en la salud del trabajador, se obtuvo como conclusión el impacto negativo en la salud de los trabajadores, debido al cambio en su régimen alimenticio, largas jornadas de trabajo, estrés constante a que era sometido el trabajador, y en especial las molestias musculoesqueléticas y visuales, debido a la falta de las condiciones en infraestructura, muebles ergonómicos, iluminación adecuada. Suasnavas, (2021). En Ecuador, remarca la importancia de un entorno ergonómico adecuado para el desarrollo óptimo del teletrabajo sin trasgredir la salud del trabajador, debido a que se someten a largas horas de trabajo, manteniendo posiciones determinadas y realizando movimientos repetitivos de las manos generalmente, asimismo, se encuentra en conexión directa con la pantalla de la computadora, por ello, la exigencia de mantener las condiciones adecuadas para teletrabajar. Barbosa, (2021), en su estudio de investigación hace referencia que los trabajadores no hacen diferencias significativas en los riesgos ergonómicos entre el trabajo de modalidad presencial y remota desde casa; sin embargo, es importante estar vigilantes a las nuevas enfermedades ocupacionales que pueden emerger como resultado de la modalidad de trabajo en casa. Cardona et al. (2020), realiza un análisis de la relación directa del trabajo en casa con el riesgo ergonómico, donde se comprueba la aparición de dolencias diversas de origen osteomuscular (mayormente cuello y manos) y visual, y la agudización de las dolencias en teletrabajadores con enfermedades preexistentes; en ese sentido enfatiza el protagonismo que cumple el área que vela por la seguridad y salud de los trabajadores, a través de programas de capacitación en prevención de riesgos ergonómicos, exámenes periódicos, entre otros. Ahumada & Gutiérrez (2020), Bolivia, menciona que la salud física se ve alterada con el trabajo remoto, incremento de peso en el total de los entrevistados (30%), con presenta dorsalgia (13%), relacionándolo a la falta de mobiliario adecuado para

teletrabajar y la falta de capacitación en pausas activas (57% no la realiza). En Ecuador, Baca (2021), también hace referencia sobre los riesgos ergonómicos durante el trabajo en casa, se detecta un nivel de riesgo medio a nivel de cuello, tronco y piernas con posturas inadecuadas, similar con el brazo, antebrazo y muñecas. Peña et al. (2022), en Brasil, adiciona lesiones musculoesqueléticas, siendo la columna cervical la más afectada, con predominio en la región cervical, lumbar y dorsal con 53,44%, 46,55% y 39,65% respectivamente. Cardona (2020), identifica dentro de su muestra de trabajadores, el 30% presenta dolencia en tres zonas de su cuerpo, entre los principales la zona del cuello, mano y muñeca con 17%, seguido de la rodilla con 13.5%, hombro y zona lumbar con 11%. Tejada & Reyes, (2021), artículo de investigación colombiana, hace referencia a la importancia de prevención y promoción de la salud ergonómica durante la ejecución del trabajo remoto, evitando riesgos de aparición de molestias y/o daños musculoesqueléticos, además evita accidentes laborales, hace énfasis también, en la responsabilidad compartida entre el teletrabajador y el empleador para garantizar la prevención de riesgos, siendo necesario tomar estrategias para rediseñar los espacios laborales en casa y capacitación de los trabajadores para que adopten posturas adecuadas durante la jornada laboral.

Caminos, (2020), manifiesta que el trabajo remoto en la práctica se manifiesta como unilateralidad patronal, y bajo un escenario de pandemia provoca tensión y estrés en los trabajadores que se encuentran en casa; a diferencia de Ahumada, (2020), Bolivia, hace mención del total de entrevistados todos manifiestan adecuada adaptación al cambio (100%). En Ecuador, Baca, (2021), menciona que para evaluar la carga mental del trabajador administrativo en casa se establece tres parámetros; presión de tiempos para cumplir tareas, atención requerida, y complejidad de la tarea; obteniendo un resultado de probabilidad alta de que este grupo de trabajadores presente fatiga mental. En Brasil, Peña, (2022), también confirma que, el 80% de teletrabajadores manifiesta ansiedad, estrés y temor. En Argentina, Giniger, (2020), da una mirada en el género femenino, observándose que es un grupo sometido a mayor estrés, debido a que tiene que compartir las horas en teletrabajar, las tareas domésticas, acompañamiento en el tele-estudio de sus hijos, se adiciona la brecha digital, y el aislamiento social. En Cuba, Hernández, (2020), hace una revisión de artículos con una antigüedad menos de cinco años,

en la que se concluye en el impacto negativo de la pandemia en la salud mental, debido a la ruptura social producto de la pandemia, teniendo la obligación de mantener el aislamiento social; en este aspecto Bernal et, al. (2021), adicionan otros factores en el incremento de estrés, se evidencia mayor demanda de tiempo para realizar el trabajo en casa 54%, el proceso de incertidumbre del trabajador que realiza labores en casa con el 51 %. Según Bosch, (2020), el 92% de trabajadores de la India se desconectan digitalmente fuera del horario laboral, seguido de China 85%, México 70%, Italia 68%. Mojtahedzadeh et al (2021) de Alemania, hace referencia a la importancia de mantener un diseño del área de trabajo, manteniendo aspectos de temporalidad, espacio, salud mental que equilibre la vida personal y laboral, siendo el responsable de su logro el mismo teletrabajador, son medidas de promoción y prevención de la salud que se debe tener en cuenta. Ahrendt et al. (2020), hace referencia al resultado de una encuesta masiva en la Unión Europea, observándose altos niveles de soledad y depresión en la población joven y angustia económica en todos los grupos etarios. Huang et al. (2020), el profesional de la salud en tiempos de pandemia ha resquebrajado la salud mental, es por ello la importancia de restablecerla mediante unidades de apoyo. Menciona Zhou et, al. (2021), la intervención de soporte en la salud mental oportuna hace la diferencia para los trabajadores de salud que lidian dentro de un entorno de crisis sanitaria originada por la pandemia. Velásquez et al. (2021), en Ecuador, hace un análisis del impacto de la pandemia en los aspectos socioeconómicos y tecnológicos en un entorno de educación superior, y se observa la necesidad de establecer directrices que establezcan claramente el proceso del teletrabajo no solo frente a la pandemia, sino también estar preparados a otros desastres, inclusive se debe contar con directrices que velen el aspecto familiar y personal. Silva (2022), hace referencia a la experiencia del trabajo en casa de los docentes, donde manifiestan que han tenido que enfrentar situaciones no muy favorables; el incremento del consumo de los servicios básicos, ocasionando desmedro en su economía. Perticará & Tejada, (2020), de Chile, hacen referencia a la intensidad de vulnerabilidad del teletrabajador en medio de una crisis de pandemia u otra emergencia sanitaria, esto se debe a la inequidad socio económica y social, acceso a los servicios de salud, e incluso mencionan los autores la pre existencia de inequidad racial y de etnia, también hace mención a una baja viabilidad de teletrabajar en Chile (17%), es por

ello la necesidad de políticas de inyección económica, esta debe ser de prioridad focalizada y dirigida a sectores vulnerables. Tomas & Amsler, (2021), en México, el teletrabajo inicia con escasa planificación debido a la forma abrupta en la que se tenía que tomar decisiones para contener el impacto socioeconómico originado por la pandemia, en este contexto ha causado efectos negativos en la salud de los trabajadores por factores disergonómicos, originado por el uso de la tecnología en horas prolongadas, infraestructura implementada bajo presión, y vulnerabilidad de la parte psicológica, causando pérdida de sueño, estrés, fatiga, sensación de aislamiento, síndrome de burnout. En Argentina Maurizio, (2021), menciona que el teletrabajo es un desafío que surge en medio de una crisis sanitaria, también es considerado como oportunidad para poder contener el impacto socioeconómico, manteniendo lazos laborales y garantizando un producto que este a fin a los objetivos de la empresa, asimismo, hace mención en la importancia de proteger a los trabajadores en el aspecto de sus derechos laborales, países como Argentina, Costa Rica, seguido de Panamá, Chile, México cuenta con adecuada regulación y protección en la realización del teletrabajo; en Argentina. De Lučena et al. (2021), Chianca, Brasil, en la revista hace mención la adaptación a una situación adversa como la pandemia, obliga desafíos que involucra a toda la organización, solo de esa forma se pueden obtener resultados positivos, siendo estos más relevantes frente a los aspectos negativos. A ello Soubelet-Fagoaga et al. (2021), destaca el rol organizacional de la empresa, en la capacidad de respuesta ante probables situaciones de dificultad en el proceso de trabajar en casa; y la capacidad de procesar una cultura organizacional de control a una cultura de confianza. Adiciona Vartiainen (2021), para ello el empleador brinda autonomía y flexibilidad al trabajador remoto. Miglioretti et al. (2021), adiciona la importancia de parte del trabajador remoto la versatilidad, flexibilidad, autonomía, liderazgo, confianza en el desarrollo de las actividades laborales. Merritt (2021), el trabajo puede ser realizado a distancia, para ello requiere compromiso por parte del trabajador y confianza por parte del empleador. Pantoja et al. (2020), refuerza la importancia de la comunicación efectiva entre los miembros de la organización, esto logra un trabajo más efectivo. Caminos, (2020), con el objetivo de analizar el teletrabajo desde una vista de género, en ese sentido hace referencia a Lobatos, quien manifiesta el porcentaje de desocupación femenina asciende a 10.8% en comparación de los

hombres 8.9%, siendo socialmente la mujer con menos oportunidades laborales, forma parte del grueso de trabajadores informales, dada las revisiones de diferentes artículos académicos la pandemia ha golpeado a este grupo debido a que por la naturaleza de sus actividades se ven limitadas en el cumplimiento del aislamiento social, la brecha de género es de 10% a favor del masculino. En Ecuador, Baca, (2021), con el objetivo de evaluar el aspecto psicosocial de puesto administrativo frente a la pandemia, en este sentido, muestra la valoración psicosocial de trabajadores administrativos aplicando el método L.E.S.T, según los parámetros de iniciativa, coordinación, y relación dentro del sistema organizacional, se obtiene un resultado de riesgo bajo, el mismo que requiere monitoreo y tomar medidas para mantenerlo controlado. En Argentina Giniger,(2020), hace una revisión general del teletrabajo, menciona que los trabajadores con modalidad en teletrabajo alternan parte de la jornada de trabajo en otras actividades del hogar, dándose con mayor frecuencia en mujeres. Andrade (2020), hace mención al equilibrio emocional y la inteligencia, estas permiten lidiar las demandas organizacionales e individuales; asimismo optimiza tiempo para integrarse al entorno familiar. Parra & Bautista, (2022), Colombia, hacen referencia que el trabajador se ha visto en la obligación de continuar las actividades laborales en casa, debido al aislamiento social obligatorio, en este contexto las actividades en casa se ven acrecentadas, recayendo esta responsabilidad frecuentemente en el teletrabajador femenino, debido a la ruptura de red de contactos para mantener el aislamiento y distanciamiento social, el 44% de las actividades del hogar lo realiza el mismo teletrabajador, el 33% el cónyuge, apoyo remunerado 11%. Bridi et al. (2020), Brasil, la forma intempestiva de pasar de modalidad de trabajo presencial a trabajo remoto ha ocasionado, que los trabajadores en casa alarguen sus jornadas de trabajo diario, e incluso, no cuenten con el día de descanso semanal correspondiente. La Organización Internacional del Trabajo, (2022), menciona en un informe de investigación en diez países de la Unión Europea, si bien es cierto que el teletrabajar en casa tiene un mejor manejo en el tiempo y la organización de las labores de la empresa, sin embargo, existe un riesgo latente de interferencia entre las dos actividades y ocasione conflicto entre ellas. Lodovici, (2021), menciona que las formas híbridas de teletrabajar pueden ser beneficiosas siempre en cuando exista una forma organizativa en el ámbito social y laboral. Ribeiro

(2021), y Pereira (2022), manifiestan que el trabajo remoto es una actividad económica que se ha visto incrementado notablemente durante la pandemia, surge la necesidad de regularlos a través de normativas defendiendo el derecho a la desconexión digital.

Autores nacionales nos aterrizan a un escenario cercano del desarrollo del trabajo remoto frente a la pandemia; Delgado, (2020), en Lima, menciona que el trabajo remoto se da de manera unilateral, con carácter de urgente y excepcional con el objetivo de preservar la cadena productiva, proteger la salud y preservar la vida. Uribe et, al (2021), en Lima, hace referencia que el soporte tecnológico juega un papel predominante en el desarrollo del trabajo remoto, siendo necesario que estén definidas dentro del ámbito laboral bajo marco normativo para que el trabajador y el empleador descubran las ventajas del trabajo a distancia. En la Revista del Poder Judicial, Coba, (2020) en Trujillo, menciona la importancia de transformación a servicios digitalizados, y que estos deben continuar posterior a la pandemia para la modernización del Poder Judicial. Pérez (2022), en Lima, hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores en relación al trabajo remoto, más de un 77% lo percibe como regular a bueno, teniendo un margen de un 22% como malo, siendo la principal barrera las herramientas digitales, la falta de optimización de los procesos, afectando al desempeño, a la organización, y planificación en las actividades. En este sentido Boza, (2021) de Piura, menciona que la implementación del trabajo remoto se basa en la existencia de canales digitales de comunicación bidireccional, y además se apuesta por la desconexión digital y se trabaja en base a resultados. Adiciona Torres, (2022), en Lima, la importancia en la actualización de herramientas digitales, siendo un elemento básico para desarrollar actividades laborales desde casa, asimismo, remarca en la planificación acordes a los objetivos de la empresa y la salud de los trabajadores en remoto; Tanta, (2022), hace un análisis del desempeño laboral en Apurímac, hace referencia que los trabajadores en remoto presentan un desempeño laboral bueno (86,67%) y el 13,33% desempeño regular. Reque, (2021), de Piura, hace mención a las limitaciones y las condiciones de trabajo en que se encuentran los trabajadores en remoto, se menciona las limitaciones en el empleo de herramientas digitalizadas, siendo responsables de mejorarlas el mismo trabajador con el respaldo del empleador, para ello es importante contar con planes de mejora en este aspecto,

asimismo, se demanda la necesidad de contar con un respaldo normativo que resguarde también los derechos laborales del trabajador en casa. Balbin, (2022), Lima, con el objetivo de disminuir los riesgos laborales, surge la necesidad de implementar las pausas activas dentro de la jornada de trabajo en casa, asimismo implementar capacitaciones para el mejoramiento en el manejo de herramientas digitales, aspectos que mejoran el desempeño laboral; Pérez, (2022), Lima, hace mención a la importancia de la cultura organizacional en el proceso del trabajo remoto, más del 80% lo considera entre regular y bueno, el 11% malo, en este contexto es importante tomar estrategias para mejorar la comunicación y coordinaciones laborales entre las jefaturas y los pares. Siesquen & del Rosillo, (2020), en los resultados obtenidos en un grupo de estudio de la fiscalía de Cutervo se evidencia que el desempeño laboral se ve disminuido en un 70% y llegando a no cumplirse en un 30%, muestra un desempeño laboral nada optimo, lo atribuye a poca atención en los procesos, deficiente acceso de equipos tecnológicos, falla de internet continuo principalmente.

Asimismo, en relación a la salud de los trabajadores en Tacna, Dueñas (2021), refiere que la principal manifestación de síntomas musculoesqueléticas en los trabajadores remoto en el área de docencia, presentan apariciones de afecciones principalmente en el cuello (79%) y espalda superior (65%), además, se evidencia que el 89.5% realiza poca actividad, y sólo el 33.3% es más activo en su vida cotidiana. Silva, (2021), hace mención el alto grado de conocimiento que cuenta el personal de salud en relación a la ergonomía, en el aspecto de la biomecánica (95%), visual (98%), sonoro (92%), térmico (92%), además, obtiene resultados de la presencia frecuente de estrés originado durante el trabajo remoto, las mismas que están relacionadas a las funciones propias del trabajo (65%), organizacional (40%), relaciones laborales (47%), vida personal (50%). Suasnavas, (2021), para identificar los riesgos ergonómicos en el grupo de trabajadores hace un comparativo de síntomas que presentan los trabajadores en casa relacionado al espacio físico del hogar donde desarrollen sus actividades, entre los principales síntomas musculoesqueléticas se evidencia dolor a nivel del cuello, este síntoma se incrementa al realizar las actividades laborales en la sala (2,81%), en el dormitorio (7,11%,) y en el comedor (4,17%), las molestias en la espalda incrementan en un espacio independiente (5,75%,) y en el dormitorio (7,02%),

molestias en hombros se presenta en un área independiente (6.23%) y en el comedor (0.48%), además, el 47% no recibe capacitación para evitar discomfort ergonómica, 27% no realiza pausas activas, el 59,40% presenta nuevas molestias después de iniciado el trabajo remoto. A diferencia de Boza, (2021), Piura, en su trabajo de investigación no se evidencia de casos disergonómicos; Bazán, (2021), en Lima, remarca la importancia de mantener aspectos saludables en esta forma temporal de trabajo remoto, refiriéndose específicamente al cuidado ergonómico y salud mental, además remarca en mantener una organización y delimitación entre el trabajo y otras actividades personales, asimismo, de cuidar el entorno del área de trabajo para prevenir lesiones musculoesqueléticas. Saavedra, (2020), manifiesta la gran responsabilidad de la salud física y mental recae en los Gobiernos a través de una reforma sanitaria, con un trabajo integrado, especialmente en la parte comunitaria, integrar una red de comunicación efectiva a través de las redes (telesalud), hace mención a datos del Ministerio de Salud, (2020), de una población de 58 349, el 28,5% presentan signos depresivos, de ellos el 41% de moderada a severa, 12,8% con ideas suicidas, el 68% presenta algún síntoma relacionada a la salud mental como; dificultad para dormir, cansancio, problemas en el apetito, entre otros síntomas; La Resolución Ministerial 180, (2020) aprueba la Guía Técnica Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid 19, con el objetivo de brindar soporte en el cuidado y autocuidado al personal de salud, estableciendo estrategia para reducir impacto en la salud mental, implementando estrategias a través de una red de especialistas que brindan soporte y monitoreo a los profesionales de cada establecimiento de salud. Balbin, (2022), en un estudio en Lima, hace referencia la necesidad de implementar un área para dar soporte, monitoreo y control emocional a los trabajadores remoto, debido a que el 45,5% de los trabajadores en aislamiento presenta baja motivación en realizar las actividades laborales; Uribe et al. (20), en Lima, observa que existe una baja correlación entre trabajo remoto y gestión de emociones, los autores lo atribuyen al grupo de estudio que corresponde a los millennials, quienes se adaptan mucho mejor a los cambios tecnológicos. En un similar grupo etario Apaza & Arévalo, (2020), en un estudio en Lima, observaron que el grupo en estudio (estudiantes universitarios) manifiestan signos de depresión, estrés y ansiedad. Pérez, (2022), en Lima, hace referencia a que existe una baja relación del trabajo

remoto y el síndrome de burnout, sin embargo, existe la necesidad de adoptar medidas preventivas promocionales y de monitoreo y control al grupo de trabajadores que tienen el síndrome. En otro aspecto, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, (2020), mencionan en relación a los efectos del aislamiento domiciliario y la inmovilización social obligatoria, en este sentido hacen referencia que el teletrabajo o trabajo remoto han generado hasta fines de Diciembre del 2020 más de 118000 puestos de trabajo, permitió la activación de 2.5 más veces en número de empresas no esenciales en relación a las esenciales, siendo al área de trabajo de educación superior de mayor actividad en trabajo remoto. Todo lo anterior se debió a estrategias del Gobierno Peruano a través del Decreto de Urgencia 26, (2020) de implementar el trabajo remoto en el sector privado. En el informe del III trimestre del 2021; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2021) realiza un comparativo en el tercer trimestre del año 2021 en relación al 2020, donde se registra 248,000 trabajadores en remoto, incrementándose en 38,000 puestos de trabajo cuantificándose en un 6.7% de los trabajadores en planilla; por otro lado ya instalado el trabajo remoto. A ello, Uribe, (2021), en Lima, evidencia por la naturaleza de sus funciones y los las disposiciones de Gobierno, el trabajador que realiza la modalidad remota se siente aislado no solo socialmente, sino también laboralmente, donde el 95% de los trabajadores en la modalidad remota no cuentan con buena percepción del servicio de bienestar social.

Las bases teóricas que sostienen a la variable condiciones del trabajo remoto.

El Perú y el mundo inmersas en una crisis de salud ocasionada por un virus desconocido llamado sars cov2 (Covid 19), ocasionó desestabilización socioeconómica, en este sentido, se vieron señales de resiliencia que contuvieron en gran medida impactos desastrosos.

Siendo el trabajo, fuente de la economía, sosteniéndose bajo una generación productiva diaria, en el ámbito de salud llamada prestación de servicios, la misma que se brindan a una red de beneficiarios y/o asegurados dentro de un ámbito jurisdiccional, Chiavenato, (2007), menciona que la productividad está relacionada al rendimiento por cada hora de trabajo. Todo ello se ve reflejado al desempeño laboral, la misma que puede verse afectada por factores intrínsecos como, las

habilidades, conocimientos, actitudes y valores, asimismo, se ven afectadas por factores extrínsecos propias de las condiciones físicas de la zona de trabajo, Chiavenato, (2000) lo define, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización, hace referencia que cada trabajador es pieza clave dentro de un engranaje organizacional. En este sentido, el trabajo implica también, mantenerse integrado dentro de una organización laboral, que involucra a toda la red de potencial humano, que se interconecta dinámicamente a través de una comunicación asertiva y retroalimentación continua, mejorando los procesos, logrando incrementar la efectividad y salud organizacional mediante intervenciones planeadas.

En este sentido, para salvaguardar el trabajo, una de las primeras medidas adoptadas por el Gobierno peruano es la declaratoria de Emergencia Sanitaria a través del Decreto Supremo 08, (2020), donde se establece medidas de contención para evitar propagación del virus, se adoptan medidas de prevención y control en los centros laborales, centros educativos, espacios públicos, transporte y otros, asimismo, busca un nexo de continuidad laboral en el proceso de productividad desde casa, siempre que el perfil del profesional encaje en las funciones asignadas. En relación a ello (SERVIR, 2020), define al trabajo remoto como una labor subordinada, pero con presencia fija del trabajador en el domicilio o en el lugar previsto para el aislamiento domiciliario, usando las TIC como medio para el logro de su desempeño y el éxito de sus funciones. Ante la emergencia sanitaria, el sector del trabajo ha sido el más afectado, como medida de soporte y contención el trabajo remoto es una adecuada medida, dándose la implementación en sectores privados y públicos a nivel nacional, recayendo la responsabilidad en los funcionarios de las diferentes Instituciones, siendo necesario para optimizar la estrategia de Gobierno el monitoreo y control a través de la Oficina de Recursos Humanos, Salud Ocupacional, Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como se mencionó al inicio, para contener el impacto socioeconómico producto de la pandemia, se impulsaron modalidades de trabajo que ya existían, pero no habían tenido éxito en el medio laboral peruano, debido a la visión de los empleadores de exigir como requisito esencial la presencialidad, en este sentido se da mayor fuerza al teletrabajo que ya existía con la Ley 30036 (2013), es una modalidad de trabajo

subordinada, sujeta a monitoreo y control, con vínculo laboral similar al trabajo presencial, esta modalidad hace uso de las TIC para entrega de producción y coordinaciones con el equipo de trabajo.

Con la aparición inesperada de la pandemia, surge el trabajo remoto, modalidad con características similares al teletrabajo, pero con un contexto diferente. Sus bases están dadas bajo un contexto de Declaratoria de emergencia, el Decreto de Urgencia 026 (2020), establece medidas excepcionales y temporales, en el título II, menciona como un servicio subordinado, con temporalidad mientras dure la emergencia sanitaria, las actividades laborales se desarrollaran en un espacio físico dentro del domicilio y/o lugar de aislamiento, a través de cualquier medio informático que le permita conectarse con el empleador, y enviar la información requerida, todo ello dentro del marco de las funciones del perfil del trabajador, en este sentido se da un valor agregado el acceso a las TIC, siendo una es una herramienta valiosa, en sus diferentes formas permite transmitir información de forma clara y precisa, asimismo permite resolver necesidades diversas entre ellas las de salud. En este sentido, Fernández, (2016), menciona que las TICS permite la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación en diferentes formas y señales; asimismo permite accionar e intervenir en la fase preventiva, tratamiento, recuperación, y rehabilitación, prevención y promoción de la salud, generando cambios en los hábitos de salud y estilos de vida, permite integrarse con las personas de forma directa, inmediata, o diferida, la hace más competitiva y productiva, similar opinión de Cruz, (2018), donde menciona que las TICS ha generado cambios organizacionales en los diferentes espacios socioeconómicos. El Decreto Supremo 10, (2020), insta la implementación del trabajo remoto en la parte privada, en adición a lo anterior, se menciona que para la realización del trabajo remoto es el empleador quien comunica al trabajador para la realización de las actividades manteniendo los mismos vínculos y derechos laborales, los trabajadores con covid se encuentran exceptos de realizar trabajo remoto hasta cuando se encuentren con alta médica. En el Decreto Legislativo 1505, (2020), se dan medidas complementarias para el trabajo remoto, implementar el trabajo laboral híbrida, es decir una mezcla de presencial y remoto, tomar medidas para evitar la propagación del virus, como; modificación de jornada laboral, horarios escalonados, disminución de horas, se autoriza al sector público a

designar mobiliario y equipos informáticos a sus trabajadores en domicilio. Decreto Supremo 094, (2020), se decreta la fase inicial de reactivación en las actividades en diferentes rubros; educación, transporte, entre otros, asimismo, menciona la libertad a las personas a transitar libremente con medidas de protección, sin embargo, en el artículo 12 exceptúa a lo mencionado anteriormente al grupo de personas que conforman el grupo de riesgo, con ello el trabajador en remoto por factores de riesgo continua confinado realizando trabajo en casa, los trabajadores remoto que no conforman este grupo de riesgo previa evaluación médica pueden retornar al trabajo, el mismo que se contempla en el Decreto de Urgencia 055, (2020). En el Decreto de Urgencia 127, (2020), se hace mención al derecho a la desconexión digital del trabajador remoto, donde se busca resguardar y respetar el espacio personal del trabajador remoto, las coordinaciones laborales deben realizarse dentro de la jornada establecida. La Resolución Ministerial 193, (2020), intenta resguardar la salud del trabajador a través a través de la aprobación del Documento Técnico de prevención, diagnóstico y tratamiento para personas afectadas con covid. La resolución Ministerial 458, (2020), donde se aprueba la Directiva Administrativa 293, (2020), regula el trabajo remoto en el personal de salud y trabajadores administrativos, con el único fin de continuar con el soporte económico a nivel nacional, la presente Resolución va acorde con los documentos normativos anteriores, las actividades a desarrollar por el trabajador remoto deben ajustarse al Manual de Funciones de cada Institución y el perfil profesional, las herramientas digitales pueden ser dispuestas por el trabajador o el empleador, asimismo, se debe mantener lineamiento para la vigilancia prevención y control del covid en el lugar de trabajo, y teniendo como prioridad en esta modalidad a los grupos de trabajadores de riesgo como lo menciona también en su modificatoria en la Resolución Ministerial 972, (2020) en la que se modifica al trabajador con obesidad en el grupo de riesgo con índice de masa corporal mayor a 40 que corresponde a obesidad mórbida.

Siendo uno de los criterios del trabajo remoto, la realización de las actividades laborales dentro de un espacio de la casa, con una jornada de seis u ocho horas diarias, implica contar con un espacio físico o zona de trabajo adecuado, con buena iluminación, ventilación, libre de ruido y distracciones, además, con mobiliario ergonómico, acceso a un servidor de red de internet, equipo de cómputo como lo

menciona los documentos que rigen el trabajo remoto, Directiva Administrativa 293, (2020).

Cabe recalcar finalmente el trabajo remoto, es un trabajo transitorio y de temporalidad ante un escenario de emergencia de salud por la pandemia, y como tal se han establecido diferentes Decretos ampliando la temporalidad de estado de emergencia, como lo especifica el Decreto Supremo 076, (2022), que establece el estado de emergencia hasta el 31 de Julio del 2022, y, asimismo, se tiene un Proyecto de Ley 5408 (2020) que permitiría mejoras en el desarrollo del teletrabajo.

Las bases teóricas que sostiene la variable 2, la salud de los trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Salud. en su Carta Constitucional (1946) define la salud como “El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, es por ello conceptualizar la palabra Salud es muy intenso y muchas veces subjetivo, va depender del escenario en el que se desenvuelve el individuo, es decir en los contextos; médico-asistencial, de los pacientes, sociológicos, económicos y políticos, filosófico y antropológico, ideal y utópico. Asimismo, se define universalmente bajo dos visiones; neutralistas y normativas. Los aspectos deseables, más inclusivos, contemplan concepciones en lo estrictamente corporal, los que incluyen factores psíquicos, aspectos sociales, ideales y utópicos. La Salud y enfermedad forman una relación dicotómica, ambas están íntimamente relacionadas, si bien algunos autores no coinciden con esta teoría por considerarla utópica, estática y subjetiva, está relacionada a que lo completo no existe, un deseo muchas veces no alcanzable, siendo la salud un proceso dinámico y subjetivo, en este sentido Terris, (1980) propone la salud como “estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, se adiciona capacidad de funcionamiento permitiendo interactuar en un determinado entorno social. En la dimensión 1, de la salud física de los trabajadores, Maslow en la pirámide de Necesidades, clasifica a las necesidades fisiológicas o biológicas en la base de la misma, siendo esta, una necesidad prioritaria de resolver, estas pueden ser de origen biológico y orientado a la supervivencia. Las medidas preventivas cobran un valor, y en las empresas son

reguladas por la Unidad de seguridad y salud en el trabajo y salud ocupacional, Gutiérrez, (2021), hace referencia a Vinot, et al. (2020) la implementación adecuada de la ergonomía en todos los procesos, reduce costos en descansos médicos, absentismo, horas extras, y otros. En la dimensión 2, de la salud mental de los trabajadores, la salud mental es un componente importante del individuo. El ser humano forma parte de un núcleo familiar y a su vez se encuentra integrado y articulado con otros miembros de una organización y esta insertada a una estructura llamada sociedad, de ahí la importancia de tener en cuenta la conservación de la salud no solo de la parte física del ser humano, sino también de la salud mental, la Organización Mundial de la Salud (2013) hace referencia a la salud mental como algo más allá de la ausencia de trastorno o discapacidad mental, refiere es un bienestar individual que le permite conseguir su autorrealización para hacer frente a las contingencias diarias y, de esta manera tener una influencia positiva a las personas de su entorno, comunidad y sociedad en general, asimismo, Maslow menciona que la salud mental es una necesidad inherente en el ser humano y se nutre de las tres primeras necesidades (fisiológicas, seguridad, pertenencia), esta necesidad se orienta hacia la autoestima, el reconocimiento personal y hacia otras personas, cuando se encuentra fortalecida estas necesidades, se puede percibir la autorrealización. En la dimensión 3, de la salud social de los trabajadores, Maslow, menciona la necesidad de seguir escalando en la escalera de necesidades, surge la necesidad de amor, afecto y pertenencia, paralela a las otras necesidades, el de estar inserto dentro de un núcleo familiar y social, en este sentido, la Organización Panamericana de la Salud, (2013) hace referencia a la Organización Mundial de la Salud, (2013) en la que se pone énfasis a los determinantes sociales, donde se manifiesta que el individuo en sus diferentes etapas de vida se ve influenciada por fuerzas y sistemas como la política, económicamente entre otras.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación es de tipo básica, debido a que es práctica, dinámica, con el propósito de contar con el conocimiento adecuado de la realidad, en ese sentido a través del resultado del estudio se planteen alternativas de solución, (Saavedra, Cuadra, Gonzales & de Montoya, (2021).

El diseño de la investigación es No experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo / correlacional - causal, con enfoque cuantitativo, que permite obtener datos precisos y cuantificables como lo menciona (Molina&Garza,2021). Es una investigación que se realizó en el periodo de marzo a junio del 2022, manteniendo la relación entre las variables; trabajo remoto y salud de los trabajadores.

Figura 1. Tipo y Diseño de Investigación.

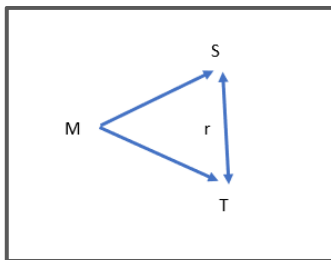


Figura 1. Donde; M es la muestra y T es la variable Condiciones del trabajo remoto y S es la variable salud del trabajador.

3.2. Variables y Operacionalización

Para el presente proyecto de investigación se utilizó dos variables; variable independiente, trabajo remoto y la variable dependiente salud del trabajador.

3.2.1. Variable Independiente: Condiciones del trabajo remoto.

Definición Conceptual: Es una modalidad que emerge en una situación de crisis sanitaria mundial, con impacto socioeconómico, en la que recoge conocimiento del teletrabajo implementado en el año 2013, y a través de normativas legales surge en el 2020 el trabajo remoto, como una medida resiliente para evitar

el efecto negativo de la crisis mundial, que trasciende generalmente a la población vulnerable. En este sentido, el trabajo remoto, es una medida excepcional, modalidad de trabajo temporal, transitorio, con la finalidad de mantener la continuidad y sostenibilidad de la fuerza laboral, a través de estrategias de contención para evitar rupturas laborales. Resolución Ministerial 458, (2020)

Definición Operacional: En la definición operacional se tomará en cuenta tres dimensiones a tener en cuenta de las condiciones del trabajo remoto:

- **Dimensión 1, Acceso a las Tecnología de la Información y Comunicación (TIC):** Es el conjunto de herramientas digitales, que brindan acceso, intercambio de la información a través de herramientas digitales, las mismas que deben ser manejadas por el trabajador previa capacitación por el empleador, y además, disponer de plataformas u otros medios de almacenamiento de información, a ello se adiciona, la necesidad de contar con equipos informáticos y redes de conexión para que fluya el intercambio de información, y mantener una comunicación fluida con el equipo de trabajo. Directiva Administrativa 293, (2020)
- **Dimensión 2, Condiciones físicas para el trabajo en casa:** La migración de un entorno laboral a otro entorno adaptado para realizar el trabajo, amerita adoptar medidas para que los espacios físicos dentro del hogar cumplan con las condiciones para la realización del trabajo remoto. Este espacio o zona de trabajo, es un espacio delimitado que contenga muebles ergonómicos, adecuada iluminación, ventilación, y libre de ruidos y distractores. Directiva Administrativa 293, (2020)
- **Dimensión 3, De la productividad, desempeño y organización laboral:** La productividad es la relación que guarda entre el producto entregado por el empleador en relación a las horas asignadas para hacerlo, su cumplimiento está relacionada al rendimiento que brinde cada trabajador. Para ello, es importante brindar las herramientas necesarias para que el trabajador en remoto pueda cumplir lo asignado, en este sentido, y mantener una adecuada coordinación y comunicación con sus pares, jefaturas, manteniendo la comunicación permanente dentro de la jornada laboral. Directiva Administrativa 293, (2020)

Indicadores: En la variable trabajo remoto, se identifica los indicadores de las tres dimensiones: En la dimensión del acceso a las Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) se miden con los indicadores; dispositivo electrónico exclusivo para el trabajo remoto, asistencia informática, capacitaciones en herramientas digitales. En la dimensión de las condiciones físicas para el trabajo en casa, los indicadores son; el mobiliario adecuado, zona de trabajo adecuada. En la dimensión de la productividad, desempeño y organización laboral se tiene los indicadores; sobretiempo y carga laboral. Santos & Rodríguez, (2014) es muy enfático en mencionar lo que no se mide, no se gestiona, en este sentido los indicadores marcan el alineamiento de los objetivos estratégicos institucionales, además, permite una planificación estratégica y el diseño del control de la gestión, permite actuar de manera ordenada, direccionada, segura, teniendo como resultado una gestión por proceso y gestión por resultado de forma óptima. Resolución Ministerial 458, (2020)

Escala de medición: Espinoza (2019), cita a Rojas (2000) donde menciona que la escala ordinal hace referencia, como los elementos pueden ordenarse sin conocer la magnitud de sus diferencias, en este sentido, el presente estudio se ha utilizado la escala de medición ordinal; Siempre, Frecuentemente, Casi Nunca, Nunca, asignándole un valor de 4, 3, 2, 1, respectivamente.

Se hace mención que se ha realizado la técnica de recodificación, debido que el valor asignado a Nunca debe tener el valor más alto, y la pregunta Siempre el menor valor, detallo las preguntas que han sido sometidas a una medición inversa. En este sentido, las preguntas 17, 19, 21, de la variable Condiciones del trabajo Remoto han sido recodificadas

3.2.2. Variable Dependiente: Salud del trabajador

Definición Conceptual: Según la O.M.S. en su Carta Constitucional (1946) define la salud como “El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Definición Operacional: Claramente lo define la Organización Mundial de la Salud en sus tres dimensiones. Física, mental y social.

- **La dimensión de la salud física**, es la sensación de sentirse bien, sin ninguna dolencia que afecte la estructura ósea, muscular, órganos internos y circulación sanguínea. Es el buen proceso físico, química y fisiológico de los sistemas vitales del organismo. Directiva Administrativa 293, (2020).

- **La dimensión de la salud mental de los trabajadores:** La Organización Mundial de la Salud (2013), define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, que le permite desarrollarse dentro de su comunidad. Directiva Administrativa 293, (2020)

- **La dimensión de la salud social de los trabajadores:** El ser humano es un ser un ser sociable inherente por naturaleza, necesita contacto físico para transmitir energía, necesita afecto, reconocimiento personal, familiar y en su entorno social.

Indicadores: En la variable salud de los trabajadores, se identifica tres dimensiones: En la dimensión de la salud física de los trabajadores se utilizaron los indicadores; riesgo de lesiones ergonómicas, lesiones ergonómicas, capacitación de pausas activas. En la dimensión de la salud mental, con tres indicadores; presencia de síntomas de estrés relacionados al trabajo remoto, capacitación en manejo de estrés, desconexión digital. En cuanto a la dimensión de la salud social de los trabajadores, se miden con los siguientes indicadores; integración en el equipo de trabajo, gestión del tiempo, y motivación. Carrasquel, (2021), hace referencia a Beltran, (1998), quien define a los indicadores como una medida de desempeño, que va a responder a un conjunto de reglas preestablecidas, definiéndola con eficiencia y direccionados a objetivos.

Escala de medición: Siguiendo el mismo corte, en esta segunda variable, salud de los trabajadores, se ha utilizado la escala de medición ordinal; Siempre, Frecuentemente, Casi Nunca, Nunca, asignándole un valor asignado de 5, 4, 3, 2, 1, respectivamente. Reguant,, (2018), refiere en su artículo permite establecer relación de descendencia y ascendencia, para poder hacer notar la degradación de la intensidad en las preguntas, en ese sentido se le asigna un peso a través de la numeración para ser medido.

Se hace mención que se ha realizado la técnica de recodificación, debido que el valor asignado a Nunca debe tener el valor más alto, y la pregunta Siempre el menor valor, detallo las preguntas que han sido sometidas a una medición inversa. Las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 25 y 29 de la variable salud de los trabajadores también han sido recodificados.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis).

Para el presente estudio de investigación se tomó en cuenta a toda la población que realiza o realizó trabajo remoto en el Hospital Mongrut durante la pandemia originada por el Covid 19.

La población consta de 70 trabajadores asistencial y administrativo, debido a que es una población pequeña no se aplicará fórmula para determinar la población de estudio, se utilizará criterios de inclusión y exclusión.

3.3.1. Criterio de Selección:

Inclusión: Se cuenta con los siguientes criterios:

- Trabajador de salud que está realizando o haya realizado trabajo remoto mínimo tres meses.
- Trabajadores en modalidad de trabajo remoto completo y mixto.
- Trabajador de salud que firma consentimiento informado.

Exclusión: Se cuenta con los siguientes criterios:

- Trabajador que haya laborado menos de 3 meses en trabajo remoto.
- Trabajador de salud que rechace participar del estudio.
- Trabajadores en modalidad presencial.
- Trabajadores que se encuentren de vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Para el estudio de investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicando un cuestionario para cada variable, trabajo remoto y salud de los trabajadores, aplicado a través del google form, por ser una herramienta amigable, con resultados estadísticos, y sobretodo confiable. Torres, (2022), hace mención a Hernández y Mejía, (2018), la importancia de la medición de constructos a través de los ítems en cada dimensión de la investigación, la coherencia con el diseño y enfoque van a lograr el objetivo de la investigación, El Cid, (2015),

Instrumentos: El presente trabajo de Investigación cuenta con dos instrumentos; el primero es un cuestionario que enfoca a la variable 1, trabajo remoto, esta encierran 3 dimensiones, acceso a las TICs (4 preguntas), preguntas están en relación al nivel de capacitación en herramientas digitales, acceso a un equipo informático, y la asistencia técnica a plataformas digitales para realizar el trabajo remoto; en la segunda dimensión de condiciones físicas para el trabajo en casa que abarca de la pregunta 5 a la pregunta a la 12, relacionado a mobiliarios ergonómico, condiciones de la zona de trabajo en casa; en la tercera dimensión de la productividad, desempeño y organización laboral que consta de la pregunta 13 a la pregunta 21, dirigidas a las situaciones que se presentan al realizar las actividades del trabajo remoto, coordinaciones con pares, compañeros, jefes y/otros, y si todo ello pueda afectar directa o indirectamente en la productividad, estrés laboral en el trabajador remoto, total de la encuesta 21 preguntas. El segundo instrumento es un cuestionario que enfoca a la segunda variable, salud de los trabajadores en sus tres dimensiones, la primera dimensión la salud física de los trabajadores que consta de la pregunta 1 a la pregunta 8, relacionada a signos y síntomas presentados a partir de teletrabajar en casa, la segunda dimensión relacionada a salud mental de los trabajadores, consta desde la pregunta 9 a la pregunta 20, están relacionadas en el aspecto emocional, presencia de estrés, autoestima, en la tercera dimensión está relacionada a la salud social de los trabajadores, consta desde la pregunta 21 a la pregunta 29, relacionada a los aspectos de la relación que mantiene con sus pares, compañeros, jefes, así de organización interna dentro de su familia, total de la encuesta 29 preguntas. Para

elaboración de las preguntas de los dos cuestionarios se han elaborado bajo la escala de Likert, valoradas bajo una escala ordinal; siempre (4), frecuentemente (3), casi nunca (2), nunca (1).

Cabe mencionar, los instrumentos utilizados para las variables de trabajo remoto y salud de los trabajadores fueron elaborados con el respaldo de Ramos-Galarza & Tejera, (2020), Alvarez, (2021), y el de Bernal, (2021), y La Directiva Administrativa 293, (2020), aprobado por la Resolución Ministerial 458, (2020). Asimismo, se realizó la validación a través de juicio de tres expertos, quienes dieron conformidad de ser aplicables los instrumentos.

Posterior a ello, se realizó la prueba piloto con una muestra de 15 trabajadores para demostrar la fiabilidad del instrumento, la estadística de fiabilidad según alfa de Cronbach es de 0.793 en el instrumento de 21 preguntas para la variable de trabajo remoto. Para el segundo instrumento de 29 preguntas sobre la variable salud de los trabajadores, con ayuda del Excel avanzado SPSS se ha podido obtener el alfa de Cronbach, con un resultado de 0.721. En este sentido, teniendo como referencia a Tuapanta, & Mena (2017), en su artículo de investigación muestran los rangos de fiabilidad de los instrumentos usados en esta investigación, en el que se muestran los rangos de fiabilidad de deficiente (menor a 0.03), regular (0.3 a 0.5), bueno (0.5 a 0.7), muy bueno (0.7 a 0.9) y excelente (0.9 a 1.0), en este sentido la fiabilidad de los dos instrumentos se encuentra dentro del rango de muy bueno.

Procedimientos. El presente trabajo de investigación se realizará con la aplicación de dos instrumentos; trabajo remoto y de la salud de los trabajadores), con un total de 50 preguntas.

Debido a la coyuntura de la pandemia, la encuesta se aplicó vía online, facilitando el acceso a cada uno de los trabajadores sujetos de estudio, con la facilidad para desarrollarlo y la rapidez en el resultado de los cuestionarios, además, menor impacto al medio ambiente (consumo de papel), y otros, la encuesta vía online consta de 50 preguntas bajo escala de Likert, con respuestas predestinadas con rangos de variación, están diseñadas de forma clara, concisa y sencilla.

3.5. Método de análisis de datos.

El análisis de datos incluye el método de procesamiento y análisis de datos, tanto a nivel descriptivo como inferencial, debido a que busca deducir y sacar conclusiones de situaciones generales, de los datos obtenidos, en relación a ello Torres, (2022) cita a Barchifontaine & Trindade, (2019) afirmaron que mediante mecanismos inferenciales se contrastan las hipótesis definiéndose el grado de asociación entre variables.

En el análisis y procesamiento sistemático de datos, una vez realizado la recolección de datos, se realiza el procesamiento de los mismos, seguido de la tabulación, y depuración de datos, para evitar datos que perjudique o sesgue el resultado de la investigación. Asimismo, es necesario seleccionar el programa para procesar los datos, evaluar la fiabilidad y validez logrado por el instrumento de medición, analizar los datos estadístico de la hipótesis, obteniendo como resultado final de esta parte del proceso con cuadros estadísticos, figuras, para su respectiva interpretación metodológica, además es necesario mencionar que todo proceso requiere una retroalimentación continua. Para determinar el nivel de relación que tienen las dos variables; condiciones de trabajo remoto y salud de los trabajadores, se empleó el Chi - cuadrado, para determinar la relación que existe entre las dos variables, asimismo, a través de Tau-c de Kendall determinar el grado de relación. Mondragón (2014).

3.6. Aspectos éticos.

En el proceso del desarrollo del presente trabajo de investigación estará basado en los principios éticos de honestidad, reconociendo las ideas de otros autores que nutren esta investigación, con transparencia, mostrando información clara, veraz, sin emitir juicios propios, con respeto a los colaboradores a través del consentimiento informado, manteniendo la confidencialidad, y su retiro de la investigación en caso lo crean conveniente, con imparcialidad, en búsqueda de juicio exacto de los resultados obtenidos. Viccón & Ramos, (2022), menciona que la ética es un saber racional que incita hacer lo correcto, en ese sentido se ha hecho la revisión bibliográfica de fuentes confiables (revista scielo, google académico,

etc), para poder mostrar de forma científica el comportamientos de las dos variables en su grado de relación positiva o negativa según corresponda, con el objetivo de poner en conocimiento el resultado de la investigación al equipo de Gestión del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz, para que se pueda generar estrategias de mejora en los puntos que sean necesario hacerlo. En este sentido, el presente estudio cuenta con la validez científica, a través del cumplimiento metodología que aseguren que los resultados responderán a la pregunta ¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?,

A todo ello se puede mencionar otros principios éticos que rigen el presente trabajo de investigación, la beneficencia, en el sentido que la información procesada del presente trabajo de investigación sea usado para mejorar las condiciones de trabajo del trabajador remoto, manteniendo la armonía, coordinación empática con todo el equipo de trabajo, otro de los principios es la autonomía, con la adecuada toma de decisiones al valorar, clasificar, procesar, analizar y al emitir un juicio en base a ello, manteniendo la imparcialidad y; justicia con enfoque de equidad.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se realizaron de forma descriptiva haciendo mención a los resultados por cada dimensión a través de las encuestas de las variables de las condiciones del trabajo remoto y salud del trabajador. Asimismo, se muestra resultados inferenciales que sirven de insumo para mostrar las conclusiones en el presente trabajo de investigación.

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

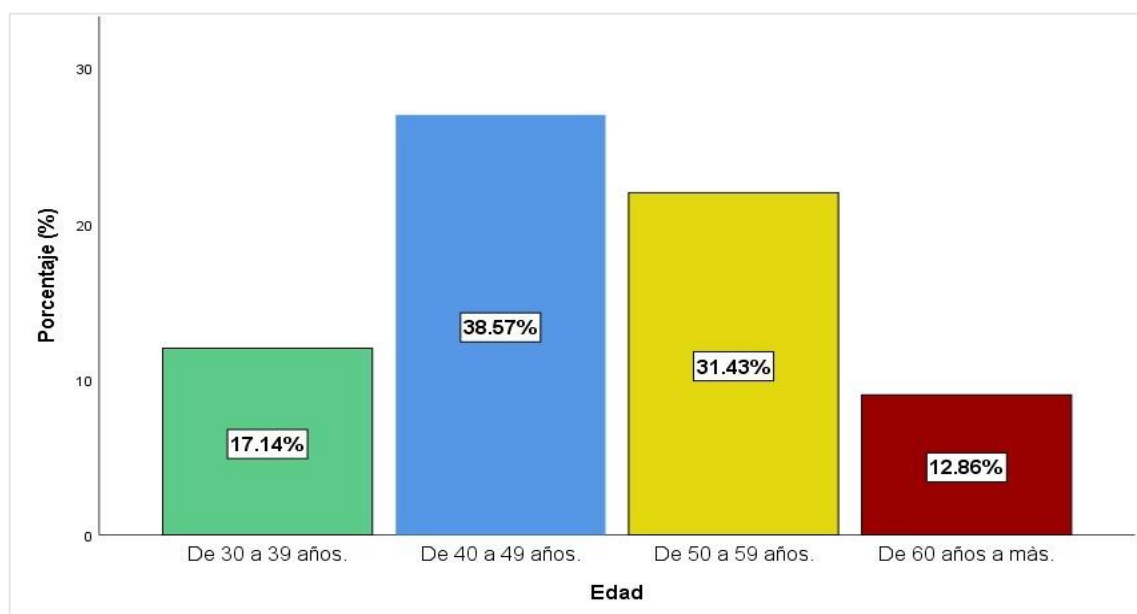
Tabla 1. Grupo profesional según sexo

Grupo profesional	Femenino.		Masculino.		Total	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	4	5.71	2	2.86	6	8.57
Enfermero /a	16	22.86	1	1.43	17	24.29
Medico.	10	14.29	14	20.00	24	34.29
Otro profesional asistencial.	12	17.14	4	5.71	16	22.86
Tecnólogo médico.	4	5.71	3	4.29	7	10.00
Total	46	65.71	24	34.29	70	100.00

Fuente: SPSSv25

Tabla 1. Del total de 70 trabajadores encuestados el 65.71% son mujeres, mientras que el 34.29% son varones. La profesión con mayor dominio de porcentaje son los médicos (34.29%), seguido por otro profesional asistencial (22.86%). Mientras que las profesiones con menor dominio son del grupo administrativo (8.57%) y tecnólogo médico (10%).

Figura 2. Grupo de Edad

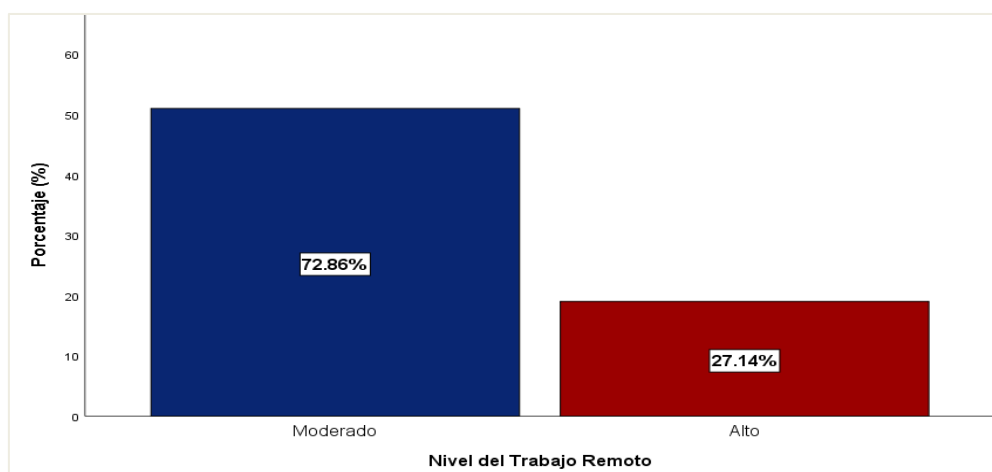


Fuente: SPSSv25

De la Figura 2, el total de 70 profesionales encuestados, el grupo etario de 40 a 49 años, siendo el grupo de mayor predominio con el 38.57%, seguido por el grupo etario de 50 a 59 años con 31.43%. Siendo los adultos jóvenes los de menor cantidad con el 17.14%.

Variable: Condiciones del trabajo remoto

Figura 3. Condiciones del Trabajo Remoto

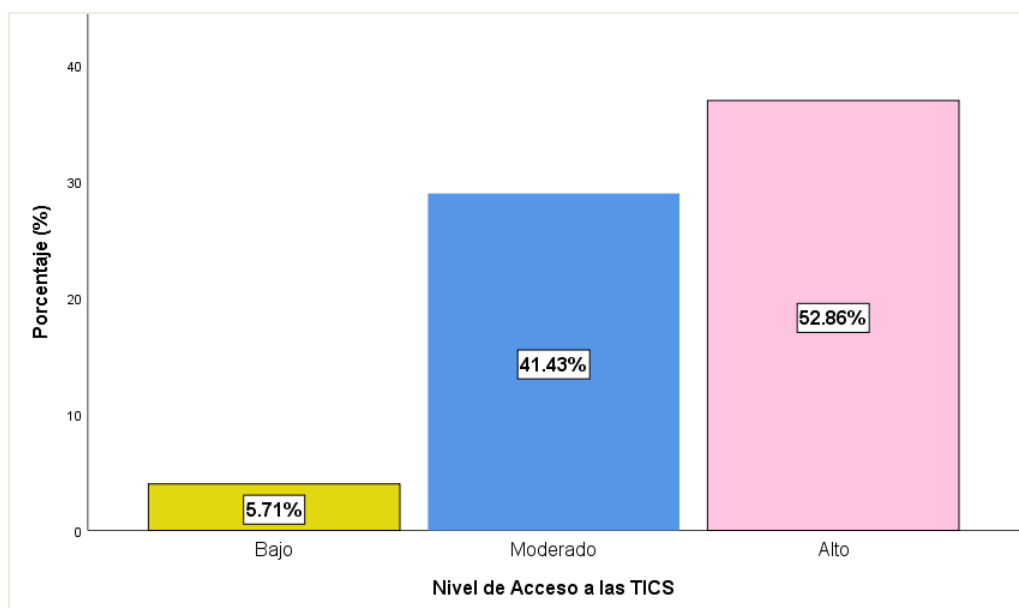


Fuente: SPSS v25

De la Figura 3, se observa que 72.86% de los trabajadores encuestados consideran que las condiciones del trabajo remoto son moderadas, mientras que el 27.14% de los encuestados consideran con un alto nivel. Cabe mencionar que no se evidencia el nivel bajo como consideración por los trabajadores encuestados.

ANÁLISIS POR DIMENSIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES TRABAJO REMOTO

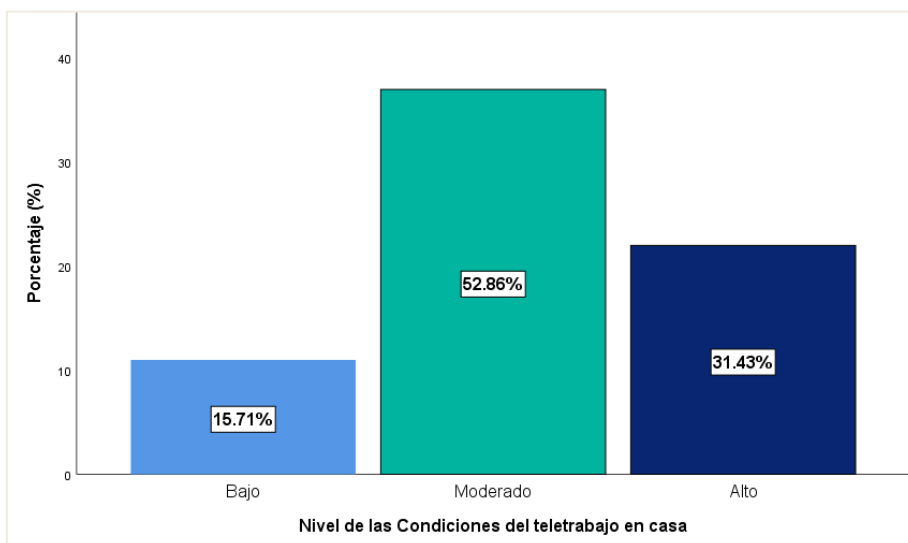
Figura 4. Acceso a las TICS, soporte tecnológico.



Fuente: SPSS v25

De la figura 4, se observa que más de la mitad de encuestado consideran que existe un alto nivel de acceso a la Tecnología de la Información y Comunicación con un 52.86%. Asimismo, el 41.43% consideran un nivel moderado al acceso de las TIC, y con un menor porcentaje de profesionales que consideran un bajo nivel en el acceso de las TIC con el 5.71%.

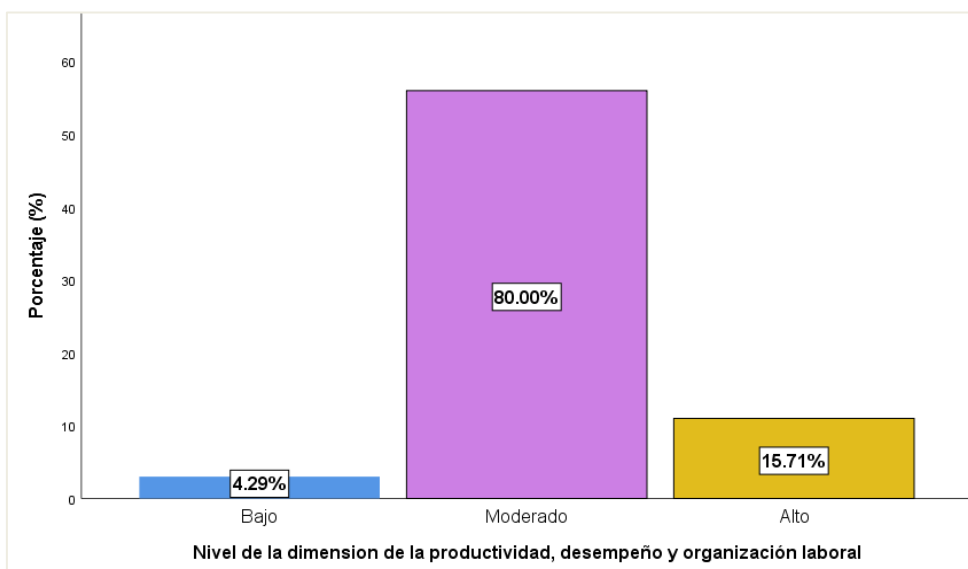
Figura 5. Condiciones físicas del trabajo en casa.



Fuente: SPSS v25

De la figura 5, se observa el nivel de condiciones físicas para el trabajo en casa, se tiene que el 84.29% de profesionales consideran un nivel entre moderado y alto, mientras que en un bajo porcentaje de 15.71% consideran que dicho nivel de condiciones de teletrabajo desde casa es bajo.

Figura 6. En la dimensión de la productividad, desempeño y organización laboral.

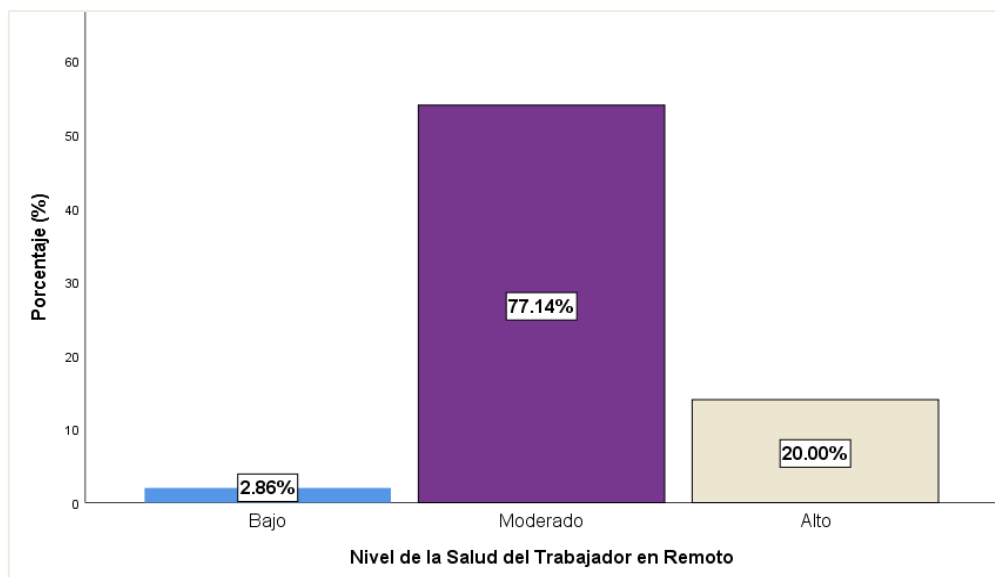


Fuente: SPSS v25

De la figura N 6, del total de trabajadores, se observa que el nivel de productividad, desempeño y organización laboral es considerado como moderado por los trabajadores en un 80%. Asimismo, un 4.29% de los trabajadores lo considera en un nivel bajo.

VARIABLE: SALUD DEL TRABAJADOR

Figura 7. Salud del Trabajador

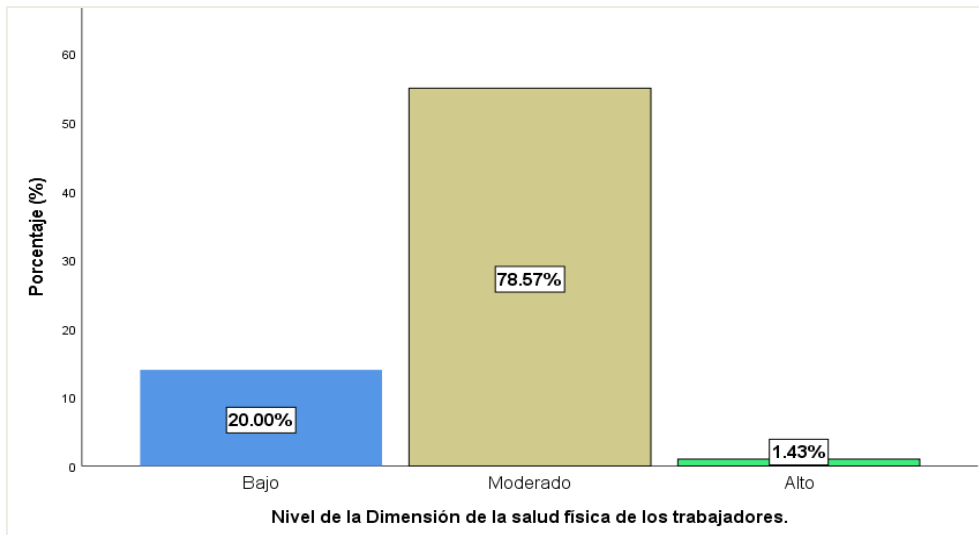


Fuente: SPSS v25

De la figura 7, se observa que el 77.14% del total de trabajadores que realizan trabajo remoto considera un nivel de salud del trabajador moderado, a diferencia del 2.86% lo considera bajo, y, un 20% un nivel alto.

ANÁLISIS POR DIMENSIÓN DE LA VARIABLE SALUD DEL TRABAJADOR

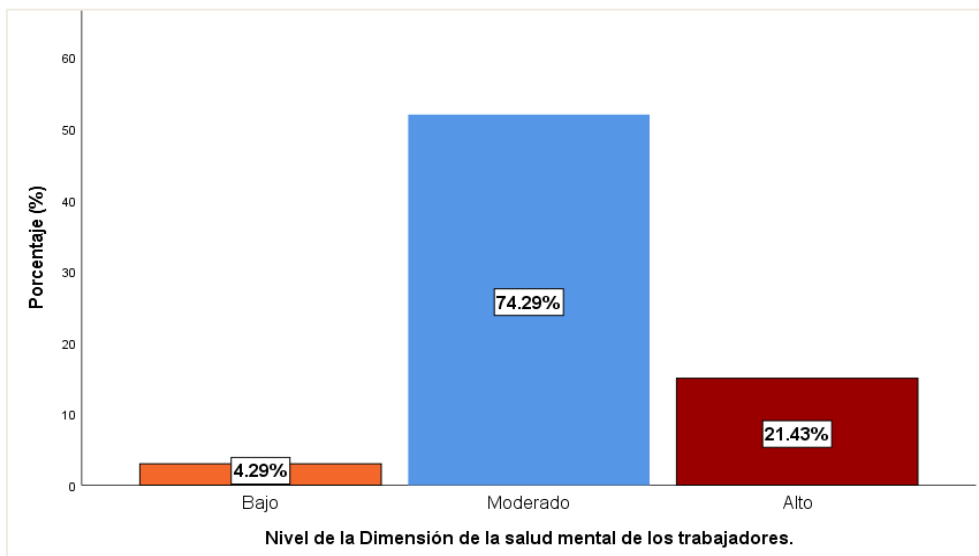
Figura 8. Dimensión de la salud física de los trabajadores



Fuente: SPSS v25

De la figura 8, el 78.57% del total de trabajadores considera un nivel moderado de salud física, a diferencia de 1.43% un alto nivel, y 20 % un nivel lo considera bajo.

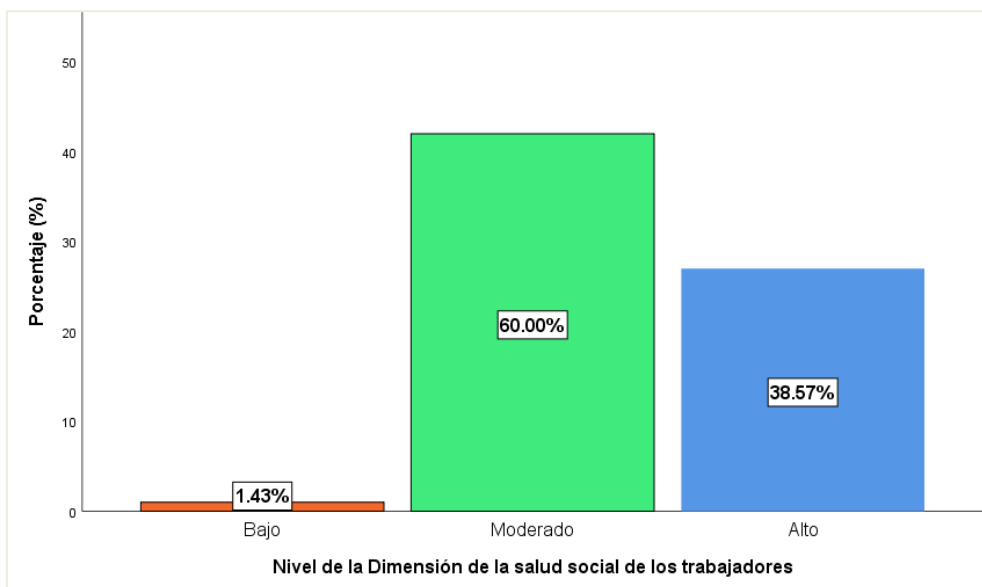
Figura 9. Dimensión de la salud mental de los trabajadores



Fuente: SPSS v25

De la figura 9, del total de profesionales encuestado el 95.72%, considera que es un nivel alto moderado de salud mental, a diferencia que el 4.29% con un nivel bajo.

Figura 10. Dimensión de la salud social de los trabajadores



Fuente: SPSS v25

De la figura 10, se observa que el 60% del total de profesionales encuestados toma en consideración que el nivel de salud social del trabajador en remoto es moderado, asimismo el 38.57% lo considera un alto nivel, a diferencia del 1.47% lo considera un nivel bajo.

4. 2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022.

Hipótesis:

H₀: No existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba:

Tabla 2. Condiciones del trabajo remoto y Salud del trabajador en remoto.

Salud del trabajador en remoto	Condiciones del trabajo Remoto				Total	
	Alto		Moderado		N	%
	N	%	N	%	N	%
Alto	11	15.7%	3	4.3%	14	20.0%
Bajo	0	0.0%	2	2.9%	2	2.9%
Moderado	8	11.4%	46	65.7%	54	77.1%
Total	19	27.1%	51	72.9%	70	100.0%

Fuente: SPSS v25

En la tabla 2. La distribución de la relación de datos con relación a las condiciones del trabajo remoto y la salud del trabajador en remoto se observa, que el 65.7% del total de encuestados consideran moderado el trabajo remoto y la salud. En cambio, el 15.7% lo considera alto al trabajo remoto así también como la salud del trabajador.

Tabla 3. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Chi- cuadrado de Pearson	23.620 ^a	2	0.000	0.000 ^b	0.000	0.000

a. 3 casillas (50%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0.54.

b. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1310155034.

Fuente: SPSS v25

Tabla 3. Según datos obtenidos en la prueba de Chi – cuadrado se obtiene una significancia menor a 5, por ello se hace uso de la significación estadística mediante el método Monte Carlo.

Tabla 4. Medidas simétricas.

Ordinal por ordinal	Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación aproximada	Significación de Monte Carlo		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Tau-b de Kendall	0.525	0.116	0.000	0.000 ^c	0.000	0.000
Tau-c de Kendall	0.398	0.109	0.000	0.000 ^c	0.000	0.000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1997473106.

Fuente: SPSS v25

Tabla 4. Se evidencia una significancia menor a 0.005, estableciendo el grado de relación media, debido a que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.398 (incluyendo los empates).

Objetivo Específico 1: Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Hipótesis:

H0: No existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022

H1: Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba:

Tabla 5. Condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores

Salud física de los trabajadores	Condiciones del Trabajo Remoto				Total	
	Alto		Moderado		N	%
	N	%	N	%		
Alto	0	0.0%	1	1.4%	1	1.4%
Bajo	2	2.9%	12	17.1%	14	20.0%
Moderado	17	24.3%	38	54.3%	55	78.6%
Total	19	27.1%	51	72.9%	70	100.0%

Fuente: SPSSv25

En la tabla, 5 se observa la distribución de los datos con relación al Trabajo remoto y la salud física. Se ve que el 54.3% del total de encuestados consideran moderado el trabajo remoto y la salud física. En cambio, el 24.3% lo considera alto al trabajo remoto y a la salud física de los trabajadores como moderado.

Tabla 6. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	1.937 ^a	2	0.380	0.510 ^b	0.498	0.523

a. 3 casillas (50%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0.27.

b. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1293542980.

Fuente: SPSS v25

Tabla 6. Se observa un p-valor (Sig.) = 0.510 > 0.05, en relación a las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores.

Objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Hipótesis:

H0: No existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022

H1: Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba:

Tabla 7. Condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores.

Salud mental de los trabajadores	Condiciones del trabajo Remoto				Total	
	Alto		Moderado		N	%
	N	%	N	%		
Alto	9	12.9%	6	8.6%	15	21.4%
Bajo	0	0.0%	3	4.3%	3	4.3%
Moderado	10	14.3%	42	60.0%	52	74.3%
Total	19	27.1%	51	72.9%	70	100.0%

Fuente: SPSSv25

En la tabla 7, se observa cómo está distribuido los datos con relación al Trabajo remoto y la salud mental. Se ve que el 60% del total de encuestados consideran moderado el trabajo remoto y la salud mental de los trabajadores. En cambio, el 14.3% lo considera alto al trabajo remoto y moderado a la salud mental de los trabajadores.

Tabla 8. Pruebas de Chi-cuadrado

Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)			
			Significación	Intervalo de confianza al 99%		
				Límite inferior	Límite superior	
Chi-cuadrado de Pearson	10.953 ^a	2	0.004	0.004 ^b	0.003	0.006

a. 3 casillas (50%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0.81.

b. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1293542980.

Fuente: SPSS v25

Tabla 8. Se observa recuentos esperados menores a 0.005, por lo tanto se usa la significación estadística mediante el método Monte Carlo.

Tabla 9. Medidas simétricas.

Ordinal por ordinal	Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación aproximada	Significación de Monte Carlo		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Tau-b de Kendall	0.323	0.126	0.017	0.006 ^b	0.004	0.008
Tau-c de Kendall	0.257	0.108	0.017	0.006 ^b	0.004	0.008

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1293542980.

Fuente: SPSS v25

Tabla 9. Se observa una relación media, debido que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.257 (incluyendo los empates).

Objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión social de la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Hipótesis:

H₀: No existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud social de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud social de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba:

Tabla 10. Condiciones del trabajo remoto y Salud social de los trabajadores

Salud social de los trabajadores	Condiciones del trabajo Remoto				Total	
	Alto		Moderado		N	%
	N	%	N	%		
Alto	16	22.9%	11	15.7%	27	38.6%
Moderado	3	4.3%	39	55.7%	42	60.0%
Bajo	0	0.0%	1	1.4%	1	1.4%
Total	19	27.1%	51	72.9%	70	100.0%

Fuente: SPSS v25

En la tabla 10, se observa cómo está distribuido los datos con relación al Trabajo remoto y la salud social. Se ve que el 55.7% del total de encuestados consideran moderado el trabajo remoto y la salud social de los trabajadores. En cambio, el 22.9% lo considera alto al trabajo remoto y la salud social de los trabajadores.

Tabla 11. Pruebas de Chi-cuadrado.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	22.951 ^a	2	0.000	0.000 ^b	0.000	0.000

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0.27.

b. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1293542980.

Fuente: SPSS v25

En la tabla 11. Se observa presencia de recuentos esperados menores a 0.005, por ello se hace uso de la significación estadística mediante el método Monte Carlo.

Tabla 12. Medidas simétricas.

Ordinal por ordinal	Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación aproximada	Significación de Monte Carlo		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Tau-b de Kendall	0.559	0.098	0.000	0.000 ^b	0.000	0.000

Tau-c de Kendall	0.493	0.101	0.000	0.000b	0.000	0.000
-------------------------	-------	-------	-------	--------	-------	-------

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Se basa en 10000 tablas de muestras con una semilla de inicio 1293542980.

Fuente: SPSS v25

Tabla 12. Se observa una relación media, debido que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.493 (incluyendo los empates).

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en el SPSSv25, en el que se aplicó la técnica de Chi – cuadrado, para determinar la relación entre las variables de las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores, además, se aplicó Tau-c de Kendall, a través del método Monte Carlo para determinar el grado de relación existente. En la que se rechaza la hipótesis nula (H0), aceptando la hipótesis general del estudio de investigación existiendo una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, con una correlación positiva considerable entre ambas variables con coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.398 (incluyendo los empate). La misma que se ve respaldada en los resultados de la estadística descriptiva, donde se observa que el 78.86% de los trabajadores en modalidad remota lo consideran un nivel moderado, y el 27.14% con un nivel alto, no se evidencia nivel bajo. A ello podemos agregar, los resultados de las encuestas, donde los trabajadores manifiestan tener conocimiento del uso de la tecnología, en el cuidado visual al usar largas horas equipo informático, asimismo, mencionan que con frecuencia presentan dificultades en el proceso del trabajo remoto, Enríquez & Sáenz (2021), remarca la importancia de las herramientas digitales en el proceso del teletrabajo con jornadas extensas. En este sentido, la salud de los trabajadores se considera un nivel de salud moderado con un 77.14%, un nivel alto 20%, y un nivel bajo 2.86%. Es importante mencionar si bien existe un nivel bajo con menos del 3%, debemos tener en cuenta, que se trata de vidas humanas, que se debe velar por su salud, asimismo, un grueso del 77.14% lo considera un nivel moderado,

por lo tanto, es necesario adoptar medidas correctivas en el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo.

Con datos obtenidos en el SPSSv25, en el que se aplicó la técnica de Chi-cuadrado, con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un p-valor (Sig.) = 0.510 > 0.05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), y en consecuencia no se acepta la hipótesis específica del estudio de investigación, en este sentido, no existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022. Existiendo una correlación negativa considerable entre ambas variables con una significancia de 0.510. En este sentido, los resultados se ven sostenidas con las encuestas aplicadas a los trabajadores, donde 78.57% percibe un nivel moderado en la salud física, un 20 % lo percibe bajo, y solo un 1.43 lo percibe alto. Asimismo, cabe agregar por la información de los trabajadores, estos resultados se ven reflejadas principalmente por la poca capacitación en pausas activas y en otros temas de seguridad y salud en el trabajo en el tiempo estipulado por parte del empleador, y la falta de ejecución por el trabajador, originado frecuentemente incremento de peso, molestias osteomusculares y visuales a veces, Cardona et al. (2020) también manifiesta el riesgo ergonómico que implica trabajar en casa, en este sentido, Suasnavas (2021), manifiesta la importancia de contar con un entorno ergonómico. Además, agregan, contar nunca o casi nunca de mobiliario ergonómico adecuada para una jornada larga de trabajo, a diferencia de Ahumada & Gutiérrez (2020), que manifiestan los espacios acondicionados son adecuados para trabajar en casa, similar opinión manifiesta Castellano et, al (2021), manifestando que el desarrollo del trabajo se da en adecuadas condiciones. Ramos et al. (2020), presenta una percepción positiva del teletrabajo, siempre en cuando existan las condiciones para trabajar.

De igual manera con los resultados obtenidos aplicando la técnica de Chi – cuadrado, a un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un p-valor (Sig.) = 0.004 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), entonces se concluye que hay una relación entre la salud mental de los trabajadores que realizan trabajo remoto y las condiciones del trabajo remoto. Esta relación es media ya que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.257 (incluyendo los empates). Según, los datos obtenidos

de los trabajadores donde manifiestan que, un 74.29% percibe un nivel moderado en la salud mental, un 21.43 % percibe un nivel alto, y un 4.29% lo percibe en nivel bajo. Ello se debe a la poca capacitación en manejo de estrés, asimismo, manifiestan aparición de signos como; disminución y aumento de apetito, signos de ansiedad, alteración en el sueño, cefalea, similar resultado manifiesta Peña, (2022), el 80% de los resultados manifiestan estrés, ansiedad y temor, agrega Giniger (2020), el grupo femenino es el más afectado, sometido a mayor estrés, Hernández (2020) acota, que es el impacto más visible de la pandemia. Asimismo, mencionan la dificultad en desconectarse virtualmente, no cuentan con ambiente libre de ruido. Por otro lado, existe aspectos que también se den tener en cuenta, manifiestan con frecuencia sienten que tiene el control de su trabajo, a veces no, pero son factores externos, no presentan presión y apremio al realizar el trabajo remoto en relación a meses anteriores, y por lo que se organizan en el día para poder lograr el rendimiento laboral esperado.

Al aplicarse la técnica de Chi – cuadrado, a un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un p-valor (Sig.) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho), entonces se concluye que hay relación entre la salud social de los trabajadores que realizan trabajo remoto y las condiciones del trabajo remoto. Esta relación es media, debido a que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.493 (incluyendo los empates), el cual nos indica que es una correlación positiva considerable entre ambas variables. Se puede agregar, que el 60% de los trabajadores considera un nivel de salud social moderado al realizar el trabajo remoto, un 35.87% lo considera en un nivel alto, y 1.47% un nivel bajo. Según datos obtenidos por los mismos trabajadores se puede afirmar lo siguiente; la interferencia del trabajo remoto en su entorno familiar, la poca participación en reuniones laborales, sobrecarga familiar al realizar el trabajo remoto en casa, Giniger (2020), afirma que los teletrabajadores tienen la necesidad de alternar parte de su trabajo con la vida familiar, Parra & Bautista (2022), al perderse la red de contactos debido a la pandemia, el trabajador se ve obligado a realizar las actividades en casa, esta responsabilidad recae más en el sexo femenino, al respecto, Lodovici, (2021), menciona el teletrabajo puede ser beneficiosa, siempre y cuando exista una organización en el ámbito social y laboral. Asimismo, el trabajador remoto siente frecuentemente que forma parte de un equipo de trabajo, mantiene comunicación con sus pares y jefaturas, siente que

puede gestionar su tiempo, es importante también señalar que existe un grupo de trabajadores de opiniones contrarias. También se menciona que un 80% considera un nivel moderado la productividad, desempeño y organización laboral, y un 4.29% lo considera muy bajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir teniendo en cuenta con el objetivo general del presente trabajo de investigación, que existe una significativa relación entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022. Se obtuvo un p-valor (Sig.) = $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), entonces se concluye que existe relación significativa entre la salud de los trabajadores que realizan trabajo remoto y las condiciones del trabajo remoto durante la pandemia COVID 19 en un Hospital de Lima, 2022. Esta relación es media, debido a que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.398 (incluyendo los empates. En este sentido, la salud física, mental y social se ve directamente afectada en el desarrollo del trabajo remoto. Mientras no se corrijan aspectos en la seguridad y salud en el trabajo como; la seguridad ergonómica y visual, las mismas que comprende espacios físicos ambientados para trabajar, acceso a las TICs, un equipo de trabajo que interactúe adecuadamente, jefaturas con visión de hacer del trabajo remoto, una modalidad transitoria, sino futurista, cambiante, que permita cumplir con retos institucionales que la modalidad presencial encontraba barreras.
2. En relación con el objetivo específico 1) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, Se puede concluir que no existe una significativa relación entre las condiciones del trabajo remoto y la salud física de los trabajadores, afirmación sustentada en los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. A un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un p-valor (Sig.) = $0.510 > 0.05$, por lo que no se rechaza la hipótesis nula (H_0). El uso

de las TICs, si bien es cierto nos agiliza la información y se ha convertido en parte central del trabajo remoto, por otro lado, alterar la integridad física, los aparatos tecnológicos irradian y alteran la piel y los ojos, además su uso prolongado ocasiona movimientos repetitivos en muñeca y dedos, ocasionando con frecuencia dolores osteomusculares focalizados en zona del cuello, región dorsal, hombros significativamente, además de molestias visuales. Por ello es importante recalcar medidas efectivas de prevención en la salud y seguridad en el trabajo, siendo estas monitoreadas y controladas, así lo manifiestan los trabajadores al no recibir capacitaciones efectivas en temas adherentes a la salud física normadas por la institución.

3. En relación con el objetivo específico 2) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022, Se puede concluir que existe una significativa relación entre las condiciones del trabajo remoto y la salud mental de los trabajadores, afirmación sustentada en los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, en la que se deseó la Hipótesis nula (H_0), aceptando la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación de origen del objetivo general. A un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un p-valor (Sig.) = $0.004 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), entonces se concluye que hay una relación entre la salud mental de los trabajadores que realizan trabajo remoto y las condiciones del trabajo remoto. Esta relación es media ya que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.257 (incluyendo los empates). En este sentido, la salud mental se ve significativamente afectada en el desarrollo del trabajo remoto. Como ya se mencionó anteriormente la importancia significativa del uso de las TICs en el desarrollo del trabajo remoto, sin embargo el no conocer el uso de herramientas digitales ha puesto a más de uno en aprietos digitales, siendo el grueso de la población entrevistada de un grupo etario de 40 a 49 años en un 38.57%, de 50 a 59% el 31.43%, y en menor cantidad la población joven en un 17.14%, ocasionando estrés y otras manifestaciones de ansiedad, agregado a ello, cerca del 15% de trabajadores manifiestan lo siguiente; casi

nunca cuentan con dispositivo electrónico, siendo necesario compartirlo con otros miembros del hogar, casi nunca han recibido capacitación técnica para acceder a la plataforma para el desarrollo de sus funciones, nunca o casi nunca han tenido conocimiento informático. Además, entre el 25% al 50% los trabajadores manifiestan que cuenta a veces con ambientes en casa libre de ruidos para trabajar, nunca / a veces han recibido capacitación relacionado al área que labora, nunca / a veces las coordinaciones y entrega de informes se realizan dentro de la jornada laboral, a veces resolución de dificultades en el desarrollo del trabajo, siendo estas ajenas al desarrollo del trabajador, a veces perciben un adecuado flujo en el proceso del trabajo remoto, siempre o frecuentemente perciben sobrecarga laboral. Refieren también, del 20% al 25% nunca o casi nunca haber recibido capacitación en manejo de estrés u otros temas similares, frecuentemente presentan; signos de ansiedad, disminución y aumento de apetito, alteración en el sueño, cefalea, presión y apremio en realizar el trabajo en casa, frecuentemente experiencias negativas en la organización del trabajo remoto. Más del 50% manifiestan que las actividades a desarrollar no les permite la desconexión después de la jornada laboral. Se puede agregar a pesar de ello más cerca del 85% frecuentemente / siempre tienen el control de su trabajo, sin embargo, sería importante tomar medidas positivas para que el 100% tenga el adecuado control del trabajo. Es importante recalcar que los datos mostrados son para adoptar medidas focalizadas en la atención de la salud mental del trabajador, siendo una dimensión afectada por la situación de emergencia.

4. Por último, en relación con el objetivo específico 3) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión social de la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022. Se concluye también, que existe una significativa relación entre las condiciones del trabajo remoto y la salud social de los trabajadores, afirmación sustentada en los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, por lo que se descarta la Hipótesis nula (H_0), aceptando la

Hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación. A un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un p-valor (Sig.) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), entonces se concluye que hay relación entre la salud social de los trabajadores que realizan trabajo remoto y las condiciones del trabajo remoto. Esta relación es media, debido a que el coeficiente Tau-c de Kendall es de 0.493 (incluyendo los empates). En este sentido, la salud social, se ve significativamente afectada en el desarrollo del trabajo remoto. Al respecto se puede complementar con datos obtenidos de las encuestas, la población etaria es mayoritariamente adulta, adulta mayor, como se mencionó anteriormente, ha presentado ciertas dificultades en el acceso, manejo, asesoramiento en las TICs, agregado a ello, presenta serias dificultades en el acondicionamiento de mobiliario (más del 50% no cuentan con silla ergonómica, solo el 15% siempre) para realizar el trabajo remoto, ocasionando molestias osteomusculares, visuales y signos de estrés. Además, refieren los trabajadores en casa lo siguiente; el 12% nunca o casi nunca se sienten parte del equipo de trabajo, 22% nunca o casi nunca se siente motivada, 30% casi nunca puede gestionar su tiempo, 50% frecuente o siempre las actividades laborales interfieren su entorno familiar y social, similar valor perciben los trabajadores en la que perciben que nunca o casi nunca les han participado de reuniones de confraternidad laboral, más del 50% percibe sobrecarga del cuidado familiar. En este sentido, los aspectos mencionados, las ciertas dificultades con la tecnología debido al grueso de grupo etario adulto, adulto mayor, poca capacitación en herramientas digitales, manejo y acceso a plataformas, hacen que se presenten en el trabajador signos de alteración en la salud física y mental, a ello se adiciona la sobrecarga laboral, cierta falta de comunicación efectiva entre el equipo de trabajo, sobretodo con las jefaturas, y la percepción de dificultades en el flujo y proceso del trabajo remoto, adiciona también, la percepción de cierta falta de integración de un grupo de trabajadores a formar un equipo de trabajo, se complementa a que no les participan en reuniones de confraternidad, y frecuentemente las reuniones laborales son fuera de la jornada de trabajo, se agrega a ello, la poca administración y gestión del

tiempo en el trabajo en casa, la sobrecarga familiar, poca delimitación de espacios y tiempos de las actividades familiares y las actividades laborales.

VII. RECOMENDACIONES

- Siendo muy probable que el trabajo remoto siga existiendo en nuestra sociedad en forma híbrida, es necesario continuar investigando aspectos referentes al trabajo remoto, ahondar en estudios de investigación de corte cualitativo en la salud mental del trabajador con respecto al trabajo remoto.
- Con la finalidad de fortalecer la salud a través de la prevención, vigilancia y control, para reducir el impacto de las enfermedades; el trabajo remoto nace como una estrategia para contribuir en la continuidad soporte en el bienestar de la salud de la población peruana en los diferentes espacios; preventivo, recuperativo, diagnóstico, tratamiento y de rehabilitación. En este sentido urge la necesidad de dar una mirada más integrativa al trabajo remoto, verlo como un complemento para cubrir espacios donde el trabajo presencial no llega. Además, busca romper las barreras que enfrenta el Sistema de Salud por ubicación, acceso, distancia, riesgo a la delincuencia, entre otras. Permite llegar a hogares que no frecuentan un sistema de salud por tiempo.
- Con los datos presentados surge la necesidad de replantear los flujos y procesos relacionados al trabajo remoto, el mismo que servirá para mejorar la salud física, mental y social del trabajador, y además se lograrán mejoras en el rendimiento y productividad, con un mayor nivel de eficacia, efectividad y calidad de los servicios de salud prestados a la comunidad.
- Programar capacitaciones y talleres efectivos, en aspectos de seguridad y salud en el trabajo, uso de herramientas digitales, gestión del tiempo, organización del espacio físico en casa para trabajar, entre otros, con niveles didáctico y participativo.

- Implementar presupuesto para dotar de mobiliario adecuado y aparatos tecnológicos a los trabajadores que realizan trabajo remoto, asegurando de esta manera mejoras en la salud del trabajador.
- Formar un equipo de salud integrado por un médico, enfermera, servicio social, nutrición, quienes puedan monitorear, controlar, vigilar la salud de los trabajadores en casa.
- Crear estrategia para evitar invisibilizar al trabajador remoto, integrándolo al equipo de trabajo en el aspecto laboral y social.

REFERENCIAS

- Ahrendt, D., et. Al. (2020). Vivir, trabajar y COVID-19. <https://health-inequalities.eu/es/jwddb /living -working-and-covid-19/>
- Ahumada Cendales, E. M., & Gutiérrez Ariza, K. (2020). Análisis de las condiciones de trabajo home office teniendo en cuenta lo requerido en el sistema de seguridad y salud en el trabajo para ADCORE SAS. [Tesis de doctorado] Universidad ECCI de Bogotá, Colombia.
- Alvarez Rodríguez, D. J. Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39159>
- Andrade, L. L. S. D. (2020). Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>
- Alves, T. L. D. L., Amorim, A. F. A., & Bezerra, M. C. C. (2021). “Not one less”! Adaptation to the home office in times of COVID-19. *Revista de Administração Contemporânea*, 25.
- <https://www.scielo.br/j/rac/a/DnRPN85WHsFLFnvs3TCwHts/abstract/?lang=en>
- Apaza, CM, Sanz, RSS y Arévalo, JESC (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19–Perú. *Revista Venezolana de Gerencia* , Vol. 25
- Baca-Cajas, K. A. (2021). Evaluación ergonómica y psicosocial de puesto administrativo y su contraste al actual teletrabajo por pandemia. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. Vol. 6

- Balbin Castañeda, J. E. (2022). Gestión de riesgos laborales en salud y trabajo remoto, en una institución de atención telefónica de salud, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77427>
- Barbosa, B. A. D. F. (2021). Aspectos ergonômicos e percepção de trabalhadores de telemarketing com relação aos modelos home office e presencial durante a pandemia da COVID-19. <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/6886>
- Bernal, M. Gómez C, y Suárez , F. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/836>
- Boza, M. (2021). Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61403?show=full>
- Bridi, M. A., Bohler, F. R., Zanoni, A. P., Braunert, M. B., Bernardo, K. A., S., ... Bezerra, G. U. (2020). O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalhoremoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>
- Bueno, C. (2021). La seguridad y salud en el trabajo en el centro de la respuesta a crisis y emergencias. Obtenido de Serie reflexiones sobre el trabajo. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_783926/lang--es/index.htm.
- Caminos, J. (2020). Algunos interrogantes surgidos a raíz del teletrabajo producto de la pandemia COVID-19. Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral Vol. (2), 59-70. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)005](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)005)

Cardona, S. Díaz, Y., y Urrea, M. (2021). Análisis de la incidencia del trabajo en casa en las enfermedades asociadas a riesgo ergonómico, en la empresa Ari Group durante el período de abril a octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá.

<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10303?locale-attribute=en>

Carrasquel, J. (2021). PLAN ESTRATÉGICO BASADO EN INDICADORES DE GESTIÓN PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO EN LA ORGANIZACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL SIMÓN BOLÍVAR. LAURUS, 18(3)

Castellano, J., Lominchar, J., y Pucha, Á. (2021). Percepción estudiantil sobre la educación online en tiempos de COVID-19: Universidad de Almería (España). Revista Scientific, 6(19), 185-207.

Cienfuegos, M., & Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 7(13), 15-36.

Coba, F. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. Revista Oficial del Poder Judicial, 11(13), 439-458.

Cruz, M., Pozo, M., Aushay, H., y Arias, A. (2019). Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. Revista e-Ciencias de la Información, 9(1), 44-59.

Cuervo Barreto, L. C. (2019). Crítica histórico epistemológica y sociopolítica del concepto de salud mental de la OMS en el año 2013, a partir del análisis de diferentes definiciones contemporáneas de salud. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19300?show=full>

Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/#:~:text=1.1%20Decl%C3%A1rese%20en%20Emergencia%20Sanitaria,considerativa%20del%20presente%20Decreto%20Supremo.>

Decreto Legislativo N° 1505 (2020) DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLECE MEDIDAS TEMPORALES EXCEPCIONALES EN MATERIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19 http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-15_026-2020_7291.pdf

Decreto Supremo N° 094-2020-PCM (2020) DECRETO SUPREMO QUE ESTABLECE LAS MEDIDAS QUE DEBE OBSERVAR LA CIUDADANÍA HACIA UNA NUEVA CONVIVENCIA SOCIAL Y PRORROGA EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL, POR LAS GRAVES CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN LA VIDA DE LA NACIÓN A CONSECUENCIA DEL COVID-19. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/584231-094-2020-pcm>

Decreto de Urgencia N 026 (2020) DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-15_026-2020_7291.pdf

Decreto Supremo N° 10-2020-TR (2020) Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece

medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462424-010-2020-tr>

Directiva Administrativa N 93 (2020) DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE REGULA EL TRABAJO REMOTO EN SALUD (TRS) PARA EL PERSONAL DE LA SALUD Y ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE SALUD Y GOBIERNOS REGIONALES.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/948414/RM_458-2020-MINSA.pdf

Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2(3), 73-84.

Dueñas, R.(2021). Sintomatología musculoesquelética y el nivel de actividad física en docentes que realizan trabajo remoto de la institución educativa emblemática Francisco Antonio de Zela de la provincia de Tacna, 2020. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1734>

Duran, A. Importancia de la evaluación del desempeño laboral para mejorar los procesos y procedimientos de las organizaciones. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39663/AndresFelipeDuranDuran2021-Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20permite%20comparar%20las%20evidencias%20del,estar%20asociadas%20a%20condiciones%20t%C3%A9cnicas%2C>

Enríquez, A., y Sáenz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46802-primeras-lecciones-desafios-la-pandemia-covid-19-paises-sica>

- Espín-Arguello, A. (2020). Impacto psicológico por necesidades de bioseguridad en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(5), 11-23.
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
- Estévez, A. (2020). Mapeo de actores en situación de teletrabajo: consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la Administración Pública Argentina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1266-1270.
- Fernández, L., Gordo, M., y Laso, S. (2016). Enfermería y Salud 2.0: recursos TICs en el ámbito sanitario. *Index de Enfermería*, 25(1-2), 51-55.
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M., Trotta, M., y Furman, J. (2016). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de investigaciones*, 23(1), 67-75.
- Filardi, F., Castro, R. M. P. D., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos Ebape. br*, 18(1), 28-46.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39.
- <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>
- Gonçalves, M. C. B., Almeida, T. C. & Moura, V. F. (2018). Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. *Liceu On-Line*, 8(2), 74-94.

https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797

Guabloche, J., y Gutierrez, A. (2021). La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. Moneda Laboral.

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>

Havríluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio laboral revista venezolana, 3(5), 93-109.

Hernández Rodríguez, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Medicentro Electrónica, 24(3), 578-594.

Huang, J. Z., Han, M. F., Luo, T. D., Ren, A. K., & Zhou, X. P. (2020). Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi*, 192-195.

<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/fr/covidwho-324704>

International Labour Organization. (2020). Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic.

https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995073693502676/41ILO_INST:41ILO_V2

Izurieta, I. L., & Izurieta, I. L. (2021). La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del COVID-19. *Enfermería investiga*, 6(1), 47-50.

Juárez García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 432-439.

<https://www.redalyc.org/journal/3438/343868237010/343868237010.pdf>

Jünemann, F., y Wiegand, C. (2021). Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms_774768.pdf.

Lalinde, J., Castro, F., Rodríguez, J., Rangel, J., Sierra, C., Torrado, M, y Pirela, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37(5), 587-595. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>

Ley N° 30036 (2013) LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

Lodovici, MS (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. Study requested by the Commission EMPL . [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPO L_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPO L_STU(2021)662904_EN.pdf)

Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang-es/index.htm

Merritt, H. (2021). WORKING HARDER OR HAPPIER? HOME OFFICE ADOPTION AFTER COVID-19. *Impacts of COVID-19 on Societies and Economies*, 111. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cy1YEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA111&dq=WORKING+HARDER+OR+HAPPIER%3F+HOME+OFFICE+ADOPTION+AFTER+COVID-19.+Impacts+of+COVID-19+on+Societies+and+Economies,+111.&ots=8l5qi9WRms&sig=QkBZ85RcfD3vbmKZT0BJ1WfBYtg#v=onepage&q=WORKING%20HARDER%20OR%20HAPPIER%3F%20HOME%20OFFICE%20ADOPTION%20AFTE>

R%20COVID-19.%20Impacts%20of%20COVID-19%20on%20Societies%20and%20Economies%2C%20111.&f=false

Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 11-19.

<https://www.redalyc.org/journal/2313/231366208002/231366208002.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Boletín de Economía Laboral Nº 49 - Impacto de la Crisis Sanitaria por la Covid-19 en el Sector Formal Privado de Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2050295-boletin-de-economia-laboral-n-49-impacto-de-la-crisis-sanitaria-por-la-covid-19-en-el-sector-formal-privado-de-peru>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo - 2021 Trimestre III. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2652375-informe-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-2021-trimestre-iii>

Molina, AAS y Garza, AM (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia* , 9 (2), 147-181.

Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J., Harth, V., y Mache, S. (2021). Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71(2), 69-74.

Muñoz-Fernández, S. , Molina-Valdespino, D., Ochoa-Palacios, R., Sánchez-Guerrero, O., y Esquivel-Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de

salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(S1), 127-136.

OIT. (2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=1a0d6fe07029d4c1JmltdHM9MTY1OTU0ODc5NyZpZ3VpZD1kNTcyODNkMS03OTM5LTQwNDEtYjMzYi0yMTVjNTQ5N2ExMDEmaW5zaWQ9NTEyNQ&ptn=3&hsh=3&fclid=391b1fe0-1354-11ed-92a1-b8bfa2c82257&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaWxvLm9yZy9nbG9iYWwvdG9waWNzL2Nvcn9uYXZpcnVzL2l0cGFjdHMtYW5kLXJlc3BvbnNlcy9XQ01TXzc2NzA0NS9sYW5nLS1lcy9pbmRleC5odG0&ntb=1>

Organización para la cooperación económica y el desarrollo. (2020). Ganancias de productividad del teletrabajo en la era post COVID-19: ¿Cómo pueden las políticas públicas hacer que suceda? . Publicaciones de la OCDE.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de la Salud (2022). Covid 19- Informe 73.220231 <https://www.paho.org/es/noticias/29-6-2022-medida-que-casos-covid-19-siguen-aumentando-muchos-corren-riesgo-desarrollar>

Pantoja, M. J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IPSantarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 8(4), 80-94. <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975/16081>

- Parra-Bautista, J., Céspedes-Báez, LM, & Pedraza-Pena, P. (2022). El trabajo en la casa y la casa en el trabajo. Reorganización del trabajo académico durante la pandemia. *Bitácora Urbano Territorial*, 32 (2), 131-143.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/bitacora/article/view/99791>
- Peña, M., Saliba, S., Isper, A., y Adas, T. (2022). Impacto en la salud integral de profesionales del área de tecnología de la información que teletrabajan durante la COVID-19. *Población y Salud en Mesoamérica*, 19(2), 43-58.
- Perez, P. (2022). Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal de una Corte Superior de Justicia del Perú–2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80700>
- Pereira, A. J. (2022). Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13(25), 59-81.
<https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>
- Perticará, M., & Tejada, M. (2020). Sobre vulnerabilidad y teletrabajo durante la pandemia. *Observatorio Económico*, (144), 4-5.
<https://www.observatorioeconomico.cl/index.php/oe/article/view/365>
- Presidencia de la República del Perú (2020). Trabajo y Promoción del Empleo. [010-2020-TR].
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130 -2.pdf>
- Quiroz-Albán, A., y Tubay-Zambrano, F. (2021). Las TIC´ s como teoría y herramienta transversal en la educación. *Perspectivas y realidades. Polo del Conocimiento*, 6(1), 156-186.
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2130>
- Ramírez, F. B., Misol, R. C., Alonso, M. D. C. F., & Tizón, J. L. (2021). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. *Atención primaria*, 53(1), 89-101.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656720301876>

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450-e1450.

<https://www.journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1450>

Reguant, M., Vilà, R., y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 2018, vol. 11, num. 2, p. 45-60.

<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/148185>

Reque Atocha, A. Y. (2020). El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú-2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55604>

Resolución Ministerial. N°180- Ministerio de Salud (2020). Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/473129-180-2020-minsa>.

Resolución Ministerial 193 (2020) Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/473575-193-2020-minsa>.

Resolución Ministerial 458- MINSA (2020) Directiva Administrativa que regula el trabajo remoto de salud (TRIS)

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/796255-458-2020-minsa>

Ribeiro, A. C. M. B. (2021). Teletrabalho: o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador.

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15464>

Saavedra, J. (2020). Balance y recomendaciones sobre salud mental de la población y del personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en el Perú. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 33(4), 135-137.

<https://revistamedicinainterna.net/index.php/spmi/article/view/559>

Saavedra, M., Cuadra, R., Gonzales, N., y Montoya, J.(2021). Investigación formativa y logro de competencias en estudiantes de una universidad pública–Lima. *PURIQ*, 3(2), 365-384.

<https://shs.hal.science/halshs-03325366/>

Santiago-Bazán, C. (2021). Teletrabajo y dolor musculoesquelético en el contexto de la crisis por COVID-19. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 7(1).

Santos, A. C., & Rodríguez, M. V. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Ecoe Ediciones.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=58E0DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Indicadores+de+gesti%C3%B3n+humana+y+del+conocimiento+en+la+empresa.&ots=snk9OPOHYy&sig=dzmaJudKBrwoGc_AIDo8jYVebcg#v=onepage&q=Indicadores%20de%20gesti%C3%B3n%20humana%20y%20del%20conocimiento%20en%20la%20empresa.&f=false

Serpa Solano, A. M. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE JUAN GALINDO SLU SUCURSAL DEL PERÚ DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES*, 2017.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3606>

Siesquen, E., y Rosillo, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>

- Silva, M. (2021). Conocimiento ergonómico y estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en centros de salud de Puente Piedra, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77289>
- Silva, Silva, P. J. D. S. M. (2022). O home office dos professores na pandemia: alguns apontamentos para entender a condição do trabalho docente na rede pública no Sudoeste Paulista. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/16407>
- Soubelet-Fagoaga, I., Arnoso-Martínez, M., Guerendiain-Gabás, I., Martínez-Moreno, E., & Ortiz, G. (2021). (Tele) Work and Care during Lockdown: Labour and Socio-Familial Restructuring in Times of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(22), 12087. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/22/12087>
- Suasnavas, R. (2021). Identificación de riesgo ergonómico en usuarios de pantallas de visualización de datos en condiciones laborales de teletrabajo de la empresa Inmocastela. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4163>
- Sunday S. (2020). The Effect of Remote Working on Employees Performance amidst Corona Virus Pandemic:A Case of Selected Organizations in Chipata District, Zambia. *International Journal of Innovative Science and Rsearch Technology*. Vol 5 ISSN No:-2456-2165
- Tanta Garcia, N. G. (2022). El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3129623>
- Tejada, C. M., & Reyes, F. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), 38-45.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8211174>

Téllez, M., Moimaz, S., Garbin, A., y Saliba, T. (2022). Impacto en la salud integral de profesionales del área de tecnología de la información que teletrabajan durante la COVID-19. *Población y Salud en Mesoamérica*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-02012022000100043&script=sci_abstract&tlng=es

Tomas, C., López, I., y Amsler, A. (2021). Salud ocupacional y trabajo remoto durante la pandemia: riesgos y recomendaciones. *VinculaTégica*, 7(1), 701-718. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/54>

Torres, R. (2022). Trabajo remoto y desempeño laboral en marco del Covid-19 en la empresa Consulting Perú Lima, 2021. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3098898>

Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M., y Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial data*, 24(1), 179-199. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000100179&script=sci_arttext

Vartiainen, M. (2021). Telework and remote work. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-850;jsessionid=C5B4570EF4F3E715724FD23C13C08FA2>

Velásquez, J., Quizhpi, L., Vélez, R., y Abad, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Científica*, 6(20), 130-151.

http://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617

Viccón-Basto, I., & Ramos-Dupont, E. (2022). Conducta ética del personal de enfermería en el cuidado de los pacientes en hospitalización. *Salud Quintana ROO*, 9(33), 18-23.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=103323>

Zhou, Y., Zhou, Y., Song, Y., Ren, L., Ng, C. H., Xiang, Y. T., & Tang, Y. (2021). Tackling the mental health burden of frontline healthcare staff in the COVID-19 pandemic: China's experiences. *Psychological medicine*, 51(11), 1955-1956.

<https://www.cambridge.org/core/journals/psychological-medicine/article/tackling-the-mental-health-burden-of-frontline-healthcare-staff-in-the-covid19-pandemic-chinas-experiences/FF2F6F6D9708284708FDA64CD6F649C0>

ANEXOS

- Matriz de operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Instrumento (cuestionarios).
- Documentación de validación de instrumentos de medición por juicio de expertos.
- Autorización de institución.
- Base de datos.
- Consentimiento informado.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES VARIABLE DE ESTUDIO:

VARIABLE 1 INDEPENDIENTE: CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO.				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El trabajo remoto, es una modalidad de trabajo temporal, que emerge bajo un contexto de crisis sanitaria (pandemia) originada por el virus sars cov2 – covid 19, para evitar rupturas laborales y mantener la continuidad de la fuerza laboral. En la (Guía para la aplicación del trabajo remoto,2020), menciona que el trabajo remoto, es una medida excepcional, caracterizada por un contexto de virtualidad para garantizar la continuidad de los servicios prestacionales sin la presencia física del trabajador dentro del ambiente laboral, siendo esta realizada en el lugar de aislamiento domiciliario, con adecuado acceso a las herramientas digitales, en un ambiente ergonómico (escritorio, sillas, iluminación, control de ruidos, etc.), previa capacitación de seguridad y salud en el trabajo para evitar</p>	<p>En la definición operacional se tomará en cuenta tres dimensiones a tener en cuenta de las condiciones del trabajo remoto: Dimensión: Acceso a las TICs. dimensión 2: Condiciones físicas del teletrabajo en casa. La Dimensión 3: De la productividad, desempeño y organización laboral</p>	<p>Dimensión 1, Acceso a las TICs: Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, son un conjunto de herramientas digitales que brindan soluciones tecnológicas, las mismas que permite contar con una red de conocimiento y manejo de información haciendo el trabajo efectivo, en tiempo real, fluida y sin retrasos. Estos recursos digitales formados por una amplia red de equipos tecnológicos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten que el trabajador pueda realizar la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes, haciendo que la organización y/o empresa sea más eficiente. En este sentido, Quiroz&Tubay (2020) hace referencia a (Buckingham, 2008), quien manifiesta que el acceso al entorno digital no solo este limitado en el hogar, sino que se expanda socioculturalmente promoviendo el lenguaje digital. La dimensión 2, Condiciones físicas del teletrabajo en casa: El traslado físico de un ambiente laboral al</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositivo electrónico exclusivo para el trabajo remoto. - Asistencia informática. - Capacitaciones en herramientas digitales. <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliario adecuado. 	<p>Cuestionario con escala ordinal. Likert.</p> <p>Índices:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre (4) - Frecuentemente (3) - Casi Nunca (2) - Nunca (1)

		<p>asertividad; permitiendo el buen desempeño y organización laboral, y que esta no se vea disminuida por factores intrínsecos ni extrínsecos. Duran (2021), hace mención a Puchol (1995) quien hace mención que el desempeño laboral influye en los procesos y procedimientos de las organizaciones, lo define como un proceso continuo, sistemático, orgánico y en cascada.</p>		
Variable 2 Dependiente: Salud del trabajador en remoto.				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Definición Conceptual: Según la O.M.S. en su Carta Constitucional (1946) define la salud como “El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En este sentido Cuervo (2019), cita a (Havelka, Lučanin, & Lučanin, 2009), en el que se menciona que son sistemas que están en constante comunicación, interactuando e intercambiando información, energía y otras sustancias. En este sentido, se puede explorar en libertad las diversas formas de</p>	<p>En la variable 2, dependiente, se toman en cuenta; la salud física, salud, mental y la salud social.</p>	<p>La dimensión 1, De la salud física de los trabajadores: Es la sensación de no presentar signos ni síntomas que alteren el normal funcionamiento de la estructura y los órganos internos del ser humano. La OMS, menciona que la salud, es el estado de completo bienestar físico, Cuervo (2019), hace referencia a las investigaciones de Leavell y Gurney basadas en la teoría de Historia Natural de la Enfermedad, con relación directa a la triada ecológica formulada por Thomas Aidan Cockburn. En este sentido, es importante conocer la enfermedad, la misma que pasa por tres momentos; primero, pasa por cambios funcionales en la estructura y órganos ante la interacción del huésped, agente y medio ambiente, sin la presencia de síntomas; segundo, presencia de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de lesiones ergonómicas - Lesiones ergonómicas. - Capacitación de pausas activas. 	<p>Cuestionario con escala ordinal. Likert.</p> <p>Índices: - Siempre (4) - Frecuentemente (3) - Casi Nunca (2) - Nunca (1)</p>

<p>comportamiento humano que expresan problemas de salud, importante para adoptar medidas preventivas y promocionales en la salud.</p>		<p>síntomas y signos como causas de mayor compromiso en la estructura y funcionalidad de los órganos; y por último es la condición después de terminada este proceso, que puede ser la recuperación, discapacidad o muerte. Tomar medidas preventivas y adecuadas en los diferentes momentos mantiene y restablece la salud.</p> <p>La dimensión 2, De la salud mental de los trabajadores: La OMS (2013), define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, que le permite desarrollarse dentro de su comunidad. En este sentido el bienestar del trabajador es importante para asegurar el equilibrio interno y una armonía organizacional.</p> <p>La dimensión 3, De la salud social de los trabajadores: El ser humano, es un ser sociable por naturaleza, necesita pertenecer a un grupo, recibir afecto y reconocimiento de su entorno familiar y laboral, una adecuada comunicación asertiva y el dialogo abierto entre sus pares y demás miembros impacta positivamente en la organización. Cuervo (2019), hace referencia a Carol Buck quien aporta aspectos sociales en el contexto de la salud, los estilos de vida y las condiciones del espacio donde se desenvuelve influyen directamente en la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de síntomas de estrés relacionados al trabajo remoto. - Capacitación de manejo de estrés) - Desconexión digital. <ul style="list-style-type: none"> - Integración en el equipo de trabajo. - Gestión del tiempo. - Motivación. 	
--	--	--	--	--

		salud, en este sentido, los factores determinantes (sociales, políticos, económicos, y otros) juegan un papel importante en la salud.		
--	--	---	--	--

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: ... Efectos de las condiciones del trabajo remoto en la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.

Autor:Dorregaray Vargas, Juana del Pilar.....

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y salud mental de los</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022. 2) Identificar la relación que existe</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1) Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud física de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022. 2) Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la</p>	Variable 1: Condiciones del trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Acceso a las TICs, soporte tecnológico.	- Dispositivo electrónico exclusivo para el trabajo remoto. - Asistencia informática. - Capacitaciones en herramientas digitales.	Del 1 al 4.	Escala Ordinal: Siempre (4) Frecuentemente (3) Casi nunca (2)	Alto: [64- 84] Moderado: [43 – 63] Bajo: [21 – 42]
			D2: Condiciones Físicas para el trabajo en casa.	- Mobiliario adecuado. - Zona de trabajo adecuada	Del 5 al 12.	Nunca (1)	
			D3: De la productividad, desempeño y organización laboral.	- Sobretiempo. - Carga laboral.	Del 13 al 21		
			Variable 2: Salud del trabajador en remoto.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1 De la salud física de los trabajadores.	- Riesgo de lesiones ergonómicas	Del 1 al 8.	Escala Ordinal: Siempre (4)	Alto: [88-116]

<p>trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones del trabajo remoto y la salud social de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital de Lima, 2022?</p>	<p>entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.</p> <p>3) Identificar la relación que existe entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión social de la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.</p>	<p>dimensión de la salud mental de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.</p> <p>3) Existe una relación significativa entre las condiciones del trabajo remoto y la dimensión de la salud social de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en un Hospital en Lima, 2022.</p>	<p>D2 De la salud mental de los trabajadores.</p> <p>D3 De la salud social de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones ergonómicas. - Capacitación de pausas activas. - Presencia de síntomas de estrés relacionados al trabajo remoto. - Capacitación manejo de estrés) - Desconexión digital - Integración en el equipo de trabajo. - Gestión del tiempo. - Motivación. 	<p>Del 09 al 20.</p> <p>Del 21 al 29.</p>	<p>Frecuentemente (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Moderado: [59 – 87]</p> <p>Bajo: [29 – 58]</p>
NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
	<p>Población: 70</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto.</p> <p>Técnicas: La técnica utilizada es la</p>		<p>DESCRIPTIVA: En el presente trabajo de investigación se recogerá información a través de las respuestas de las encuestas emitidas por los</p>			

<p>Nivel: Básica, correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Transversal</p>	<p>Tipo de muestreo:</p> <p>Tamaño de muestra:70</p>	<p>encuesta, Con datos recopilados a través de un formulario de Google form.</p> <p>Instrumentos: Encuesta. (Formulario).</p> <p>Autor: - Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. - Alvarez Rodríguez, D. J. (2021) Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19. - Bernal Pinilla, M. L., Gómez Vélez, C. A., & Suárez Bulla, F. A. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá Año: Ramos (2020), Alvarez (2021), Bernal (2021) Directiva Administrativa 293- MINSA-2020 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Individual. Forma de Administración: Directa.</p> <p>Variable 2: Salud del trabajador en remoto.</p> <p>Técnicas: La técnica utilizada es la encuesta. Con datos recopilados a través de un formulario en Google form.</p>	<p>trabajadores sujetas a investigación, asimismo, se almacenará, ordenará para la elaboración de tablas o gráficos.</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar el nivel de asociación se encuentran las dos variables; condiciones de trabajo remoto y salud de los trabajadores, se usará el coeficiente de correlación de Pearson.</p>
---	--	--	---

		<p>Instrumentos: Encuesta (Formulario).</p> <p>Autor:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19.- Alvarez Rodríguez, D. J. (2021) Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19.- Bernal Pinilla, M. L., Gómez Vélez, C. A., & Suárez Bulla, F. A. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá <p>Año: Ramos (2020), Alvarez (2021), Bernal (2021)</p> <p>Directiva Administrativa 293- MINS-2020</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Individual</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	
--	--	---	--

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROYECTO DE TESIS: “EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES RELACIONADO A LAS CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID 19 EN EL HIOMM – ESSALUD, 2021- 2022”

La presente encuesta está dirigida al trabajador de salud que labora en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz que realiza o realizó trabajo remoto en el periodo 2021 – 2022, con la finalidad de obtener información valiosa acerca de los efectos en la salud de los trabajadores relacionada a las condiciones del trabajo remoto. En virtud a lo expuesto, se solicita responder las preguntas que se detalla a continuación. Los datos recolectados serán tratados con profesionalismo, discreción y responsabilidad.

INSTRUCCIONES:

Conteste las siguientes interrogantes con responsabilidad y honestidad de acuerdo a la experiencia que ha tenido en el desarrollo del trabajo remoto en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz.

El Cuestionario consta de 21 preguntas que corresponden a la variable 1 “Condiciones del trabajo remoto”, las mismas que comprenden en sus tres dimensiones; 1) acceso a las TICs, 2) condiciones físicas del teletrabajo en casa, 3) de la productividad, desempeño y organización laboral. Asimismo, con 28 preguntas que corresponden a la variable 2 “Salud de los trabajadores” en sus tres dimensiones; 1) Salud física de los trabajadores, 2) Salud mental de los trabajadores, 3) Salud social de los trabajadores.

Cada pregunta tiene respuestas en escala Ordinal; Siempre (4), Frecuentemente (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

VARIABLE 1: CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO

<p>1. ¿Cuenta con equipo o dispositivo informático (laptop/computadora) exclusivo para el trabajo remoto?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>2. ¿Ha recibido asistencia técnica necesaria para el acceso a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de las funciones?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>3. ¿Cuenta con capacitación en herramientas digitales?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>4. ¿Tiene conocimiento de uso de ofimática y/u otras herramientas digitales de acuerdo a las actividades a desarrollar?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>5. ¿Cuenta con silla ergonómica para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>6. ¿Cuenta con escritorio exclusivo para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>7. ¿Se pueden ajustar la altura y el ángulo de su monitor, teclado y silla?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>8. ¿Está la parte superior de su monitor o pantalla de computadora portátil al mismo nivel que sus ojos?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>9. ¿Está su pantalla a un mínimo de 50 cm de distancia de sus ojos?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>10. ¿Cuenta con espacio físico exclusivo dentro de casa para realizar actividades de trabajo remoto?</p> <p>1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/></p>
<p>11. ¿Cuenta con adecuada iluminación para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?</p>

1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
12. ¿Cuenta con ambiente libre de ruidos y distractores para el desarrollo de actividades de trabajo remoto? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
13. ¿Ha recibido capacitación en el área que se desempeña durante el trabajo remoto? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
14. ¿Las coordinaciones laborales se realizan dentro de la jornada laboral? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
15. ¿Los informes o productos finales son reportados dentro de la jornada laboral? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
16. Ante la presencia de dificultades en el desarrollo de las actividades del trabajo remoto ¿ha recibido soluciones inmediatas? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
17. ¿Con qué frecuencia presenta dificultades que alteran o paralizan el desarrollo de sus actividades? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
18. ¿Las dificultades o paralizaciones para el desarrollo de sus actividades del trabajo remoto tienen origen por terceros, ajeno a Usted? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
19. ¿Realiza en forma regular funciones que no se ajustan a su perfil profesional? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
20. Según su percepción. ¿Existe un adecuado flujo del proceso en el desarrollo del trabajo remoto? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
21. ¿Siente sobrecarga laboral? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>

VARIABLE 2: SALUD DE LOS TRABAJADORES

1. ¿Realiza movimientos repetitivos con la muñeca?
2. ¿Ha presentado dolor en una o más zonas de su cuerpo (cuello, rodilla, mano, brazo, hombro, cervical, lumbar, dorsal) iniciada labores de trabajo remoto? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
3. ¿Después de iniciada las labores del trabajo remoto, ha presentado molestias visuales? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
4. ¿Ha presentado incremento de peso después de iniciado labores de trabajo remoto? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
5. ¿Ha requerido descanso médico por molestias musculoesqueleticas o relacionado a la salud mental? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
6. ¿Ha recibido capacitación en pausas activas en el periodo 2021? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
7. ¿Ejecuta pausas activas en el transcurso de su jornada laboral? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
8. ¿Ha recibido en las 2021 cuatro capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
9. ¿Ha recibido capacitación en manejo del estrés u otros temas similares? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
10. ¿Al finalizar su jornada laboral presenta fatiga, cefalea u otra molestia? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
11. ¿Ha manifestado signos de ansiedad u otro relacionado a la salud mental durante el trabajo remoto? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>
12. ¿Ha presentado disminución u aumento de apetito? 1. Siempre. <input type="radio"/> 2. Frecuentemente. <input type="radio"/> 3. Casi nunca. <input type="radio"/> 4. Nunca. <input type="radio"/>

13. ¿Ha presentado alteración del sueño?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

14. ¿Ha presentado cefalea relacionado a las actividades del trabajo remoto?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

15. ¿Siente que tiene el control de su trabajo?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

16. ¿Las actividades del trabajo remoto no le permiten la desconexión digital al culminar su jornada laboral?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

17. ¿Presenta presión y apremio por realizar las actividades del trabajo remoto?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

18. ¿Siente que cuando expresa una preocupación es atendida en el tiempo que espera?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

19. ¿Ha tenido experiencias negativas de la organización de las actividades del trabajo remoto?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

20. ¿Ha recibido apoyo en asistencia de salud mental por parte de un profesional?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

21. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

22. ¿Se siente motivada para realizar el trabajo remoto?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

23. ¿Siente que puede gestionar su tiempo?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

24. ¿Siente que la comunicación con sus pares es beneficiosa para mejorar la gestión del trabajo remoto?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

25. ¿Las actividades laborales interfieren su entorno familiar y social?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

26. ¿Mantiene comunicación cordial con sus jefaturas?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

27. ¿Mantiene comunicación cordial con sus pares y compañeros de trabajo?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

28. ¿Le participan de reuniones de confraternidad por vía virtual?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

29. Desde que realiza trabajo remoto. ¿Siente más sobrecarga del cuidado familiar?

1. Siempre. 2. Frecuentemente. 3. Casi nunca. 4. Nunca.

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Victoria Edda Cayotopa Fernandez

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

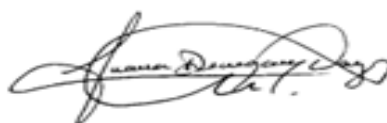
El título de mi proyecto de investigación es: **“EFECTOS DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA PANDEMIA COVID 19 EN EL HIOMM - ESSALUD, 2021- 2022”**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos 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.-



.....
JUANA DEL PILAR DORREGARAY VARGAS
D.N.I 09930301

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Condiciones del trabajo remoto.

Definición Conceptual: El trabajo remoto, es una modalidad de trabajo temporal, que emerge bajo un contexto de crisis sanitaria (pandemia) originada por el virus sars cov2 – covid 19, para evitar rupturas laborales y mantener la continuidad de la fuerza laboral. En la (Guía para la aplicación del trabajo remoto,2020), menciona que el trabajo remoto, es una medida excepcional, caracterizada por un contexto de virtualidad para garantizar la continuidad de los servicios prestacionales sin la presencia física del trabajador dentro del ambiente laboral, siendo esta realizada en el lugar de aislamiento domiciliario, con adecuado acceso a las herramientas digitales, en un ambiente ergonómico (escritorio, sillas, iluminación, control de ruidos, etc), previa capacitación de seguridad y salud en el trabajo para evitar riesgos ergonómicos. Asimismo, es necesario precisar que la prestación de servicios de un trabajador remoto se da siempre y cuando la naturaleza de su trabajo lo permita, presencia de comorbilidades señaladas en normativas, y la inadecuada infraestructura laboral que no brinde las garantías necesarias para mantener la integridad física del trabajador. (Decreto Supremo N° 010-2020-TR, 2020). Adicional a ello, con la (Resolución Ministerial N°458-2020-MINSA,2020) se hace extensivo el trabajo remoto para el trabajador de salud y administrativo.

Dimensión 1: Acceso a las TICs

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, son un conjunto de herramientas digitales que brindan soluciones tecnológicas, las mismas que permite contar con una red de conocimiento y manejo de información haciendo el trabajo efectivo, en tiempo real, fluida y sin retrasos. Estos recursos digitales formados por una amplia red de equipos tecnológicos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten que el trabajador pueda realizar la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes, haciendo que la organización y/o empresa sea más eficiente. En este sentido, Quiroz&Tubay (2020) hace referencia a (Buckingham, 2008), quien manifiesta que el acceso al entorno digital no solo este limitado en el hogar, sino que se expanda socioculturalmente promoviendo el lenguaje digital.

Dimensión 2: Condiciones físicas del teletrabajo en casa.

El traslado físico de un ambiente laboral al domicilio debe reunir las condiciones para que el trabajo remoto se realice en forma adecuada. La zona de trabajo (domicilio), es un espacio delimitado para laborar, teniendo como elementos básicos la iluminación, ambiente libre de ruidos y distractores, mobiliario ergonómico, conexiones inalámbricas de red de internet, dispositivos electrónicos, y además, libre de riesgo por los dispositivos electrónicos y ergonómicos, siendo en este sentido, la Unidad de Seguridad y Salud en el trabajo un medio para controlar e intervenir ante posibles riesgos como se muestra en la Directiva Administrativa N°293-MINSA-2020-DIGEP, el mismo que lo señala la (Resolución Ministerial_458-2020-MINSA, 2020).

Dimensión 3: De la productividad, desempeño y organización laboral.

Estos tres elementos que se encuentran interconectadas entre sí, muy dependientes la una con las otras. La productividad está relacionada con la

eficiencia y el rendimiento, siendo el resultado del desempeño y de la organización laboral. En el contexto del trabajo dentro de la virtualidad, exige mantener una línea de comunicación y coordinación dentro del equipo de trabajo, a través de manejo técnico de flujos y procesos, retroalimentación, asertividad; permitiendo el buen desempeño y organización laboral, y que esta no se vea disminuida por factores intrínsecos ni extrínsecos. Duran (2021), hace mención a Puchol (1995) quien hace mención que el desempeño laboral influye en los procesos y procedimientos de las organizaciones, lo define como un proceso continuo, sistemático, orgánico y en cascada.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	INSTRUMENTO
DEL ACCESO A LAS TICs	1.1. Dispositivo electrónico exclusivo para el trabajo remoto.	1	¿Cuenta con equipo o dispositivo informático (laptop/computadora) exclusivo para el trabajo remoto?	Cuestionario con escala Ordinal. Likert. Índices Siempre Frecuentemente Casi Nunca Nunca
	1.2. Asistencia informática.	2	¿Ha recibido asistencia técnica necesaria para el acceso a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de las funciones?	
	1.3. Capacitaciones en herramientas digitales.	3	¿Cuenta con capacitación en herramientas digitales?	
4		¿Tiene conocimiento de uso de ofimática y/u otras herramientas digitales de acuerdo a las actividades a desarrollar?		
DE LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TELETRABAJO EN CASA.	2.1. Mobiliario adecuado. 2.2. Trabajador remoto expuesto a riesgo ergonómico.	5	¿Cuenta con silla ergonómica para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?	
		6	¿Cuenta con escritorio exclusivo para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?	
		7	¿Se pueden ajustar la altura y el ángulo de su monitor, teclado y silla?	
		8	¿Está la parte superior de su monitor o pantalla de computadora portátil al mismo nivel que sus ojos?	
		9	¿Está su pantalla a un mínimo de 50 cm de distancia de sus ojos?	
	2.3. Zona de trabajo adecuada	10	¿Cuenta con espacio físico exclusivo dentro de casa para realizar actividades de trabajo remoto?	
		11	¿Cuenta con adecuada iluminación para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?	
		12	¿Cuenta con ambiente libre de ruidos y distractores para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?	
		13	¿Ha recibido capacitación en el área que se desempeña durante el trabajo remoto?	
		14	¿Las coordinaciones laborales se realizan dentro de la jornada laboral?	
DE LA PRODUCTIVIDAD, DESEMPEÑO Y CARGA LABORAL.	3.2. Sobretiempo. 3.3. Carga laboral.	15	¿Los informes o productos finales son reportados dentro de la jornada laboral?	
		16	¿Los informes o productos finales son reportados dentro de la jornada laboral?	

		1 6	Ante la presencia de dificultades en el desarrollo de las actividades del trabajo remoto ¿ha recibido soluciones inmediatas?	
		1 7	¿Con qué frecuencia presenta dificultades que alteran o paralizan el desarrollo de sus actividades?	
		1 8	¿Las dificultades o paralizaciones para el desarrollo de sus actividades del trabajo remoto tienen origen por terceros, ajeno a Usted?	
		1 9	¿Realiza en forma regular funciones que no se ajustan a su perfil profesional?	
		2 0	Según su percepción. ¿Existe un adecuado flujo del proceso en el desarrollo del trabajo remoto?	
		2 1	¿Siente que tiene carga laboral que no le corresponde?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ACCESO A LAS TICs							
1	¿Cuenta con equipo o dispositivo informático (laptop/computadora) exclusivo para el trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Ha recibido asistencia técnica necesaria para el acceso a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de las funciones?	X		X		X		
3	¿Cuenta con capacitación en herramientas digitales?	X		X		X		
4	¿Tiene conocimiento de uso de ofimática y/u otras herramientas digitales de acuerdo a las actividades a desarrollar?	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONDICIONES FÍSICAS DEL TELETRABAJO EN CASA.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuenta con silla ergonómica para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿Cuenta con escritorio exclusivo para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Se pueden ajustar la altura y el ángulo de su monitor, teclado y silla?	X		X		X		
8	¿Está la parte superior de su monitor o pantalla de computadora portátil al mismo nivel que sus ojos?	X		X		X		
9	¿Está su pantalla a un mínimo de 50 cm de distancia de sus ojos?	X		X		X		
10	¿Cuenta con espacio físico exclusivo dentro de casa para realizar actividades de trabajo remoto?	X		X		X		
11	¿Cuenta con adecuada iluminación para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Cuenta con ambiente libre de ruidos y distractores para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DE LA PRODUCTIVIDAD, DESEMPEÑO Y ORGANIZACIÓN LABORAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ha recibido capacitación en el área que se desempeña durante el trabajo remoto?	X		X		X		
14	¿Las coordinaciones laborales se realizan dentro de la jornada laboral?	X		X		X		
15	¿Los informes o productos finales son reportados dentro de la jornada laboral?	X		X		X		
16	Ante la presencia de dificultades en el desarrollo de las actividades del trabajo remoto ¿ha recibido soluciones inmediatas?	X		X		X		
17	¿Con qué frecuencia presenta dificultades que alteran o paralizan el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
18	¿Las dificultades o paralizaciones para el desarrollo de sus actividades del trabajo remoto tienen origen por terceros, ajeno a Usted?	X		X		X		
19	¿Realiza en forma regular funciones que no se ajustan a su perfil profesional?	X		X		X		

20	Según su percepción. ¿Existe un adecuado flujo del proceso en el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
21	¿Siente que tiene carga laboral que no le corresponde?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____
✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vizcarra Cabredo Maria Martha
Especialidad del validador: Maestría en Medicina con mención en Patología Clínica

DNI: 25608158
ORCID: 0000-0002-3028-5866

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: CARRUITERO GIOVÉ DE GRANARA DNI: BLANCA ELENA

Especialidad del validador: GESTION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA ORCID: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 14 de Junio del 2022

Firma del Experto validador

Especialidad

Gestión de Servicios de Enf.



San Miguel 27 de Junio de 2022

Lic. Pilar Dorregaray Vargas

Presente. –

Asunto. - Solicito listado de personal en trabajo remoto durante la pandemia del Covid 19

Mediante la presente saludo a usted y hago de su conocimiento que el comité de capacitación del Hospital Mongrut , reviso su solicitud y el título de su trabajo en la fase de proyecto de tesis " efectos de la salud de los trabajadores relacionado a las condiciones del trabajo remoto durante la pandemia del Covid 19 en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz 2022".

Y da la autorización para que realice dicho trabajo, así como se le entregue el listado de personal.

Sin otro particular me despido de usted.

ATTE



Jorge Torrejon Feitosa
CNP. 19282
PDTE. COMITE CAPACITACION
Hospital I Octavio Mongrut Muñoz
RED DESCONCENTRADA SABIAGAL
EsSalud

Dr. Jorge Torrejon Feitosa
Jefe de la Oficina de Capacitacion
Hospital Octavio Mongrut

BASE DE DATOS

	Nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Siempre	Total
1.- ¿Cuenta con equipo o dispositivo informático (laptop/computadora) exclusivo para el trabajo remoto?	5	4	15	46	70
2.- ¿Ha recibido asistencia técnica necesaria para el acceso a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de las funciones?	5	10	34	21	70
3.- ¿Cuenta con capacitación en herramientas digitales?	0	30	30	10	70
4.- ¿Tiene conocimiento de uso de ofimática y/u otras herramientas digitales de acuerdo a las actividades a desarrollar?	3	12	28	27	70
5.- ¿Cuenta con silla ergonómica para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?	32	14	12	12	70
6.- ¿Cuenta con escritorio exclusivo para el desarrollo de las actividades de Trabajo remoto?	15	12	18	25	70
7.- ¿Se pueden ajustar la altura y el ángulo de su monitor, teclado y silla?	16	14	25	15	70
8.- ¿Está la parte superior de su monitor o pantalla de computadora portátil al mismo nivel que sus ojos?	7	13	28	22	70
9.- ¿Está su pantalla a un mínimo de 50 cm de distancia de sus ojos?	0	10	34	26	70
10.- ¿Cuenta con espacio físico exclusivo dentro de casa para realizar actividades de trabajo remoto?	10	15	21	24	70
11.- ¿Cuenta con adecuada iluminación para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?	1	5	28	36	70
12.- ¿Cuenta con ambiente libre de ruidos y distractores para el desarrollo de actividades de trabajo remoto?	0	26	27	17	70
13.- ¿Ha recibido capacitación en el área que se desempeña durante el trabajo remoto?	10	27	25	8	70
14.- ¿Las coordinaciones laborales se realizan dentro de la jornada laboral?	5	26	32	7	70

15.- ¿Los informes o productos finales son reportados dentro de la jornada laboral?	4	18	30	18	70
16.- Ante la presencia de dificultades en el desarrollo de las actividades del trabajo remoto ¿ha recibido soluciones inmediatas?	1	24	36	9	70
17.- ¿Con qué frecuencia presenta dificultades que alteran o paralizan el desarrollo de sus actividades?	0	30	39	1	70
18.- ¿Las dificultades o paralizaciones para el desarrollo de sus actividades del trabajo remoto tienen origen por terceros, ajeno a Usted?	3	15	37	15	70
19.- ¿Realiza en forma regular funciones que no se ajustan a su perfil profesional?	1	15	40	14	70
20.- Según su percepción. ¿Existe un adecuado flujo del proceso en el desarrollo del trabajo remoto?	1	24	36	9	70
21.- ¿Siente que tiene sobrecarga laboral?	3	31	21	3	58
1.- ¿Realiza movimientos repetitivos con la muñeca?	28	30	10	2	70
2.- ¿Ha presentado dolor en una o más zonas de su cuerpo (cuello, rodilla, mano, brazo, hombro, cervical, lumbar, dorsal) iniciada labores de trabajo remoto?	16	40	14	0	70
3.- ¿Después de iniciada las labores del trabajo remoto, ha presentado molestias visuales?	10	38	20	2	70
4.- ¿Ha presentado incremento de peso después de iniciado labores de trabajo remoto?	9	21	35	5	70
5.- ¿Ha requerido descanso médico por molestias musculoesqueleticas o relacionado a la salud mental?	0	8	22	40	70
6.- ¿Ha recibido capacitación en pausas activas en el periodo 2021?	23	29	16	2	70
7.- ¿Ejecuta pausas activas en el transcurso de su jornada laboral?	9	32	20	9	70
8.- ¿Ha recibido en el 2021 cuatro capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo?	15	30	19	6	70
9.- ¿Ha recibido capacitación en manejo del estrés u otros temas similares?	17	30	18	5	70

10.- ¿Al finalizar su jornada laboral presenta fatiga, cefalea u otra molestia?	8	33	23	6	70
11.- ¿Ha manifestado signos de ansiedad u otro relacionado a la salud mental durante el trabajo remoto?	4	25	30	11	70
12.- ¿Ha presentado disminución u aumento de apetito?	4	28	29	9	70
13.- ¿Ha presentado alteración del sueño?	4	23	33	10	70
14.- ¿Ha presentado cefalea relacionado a las actividades del trabajo remoto?	4	24	30	12	70
15.- ¿Siente que tiene el control de su trabajo?	1	9	45	15	70
16.- ¿Las actividades del trabajo remoto no le permiten la desconexión digital al culminar su jornada laboral?	6	30	27	7	70
17.- ¿Presenta presión y apremio por realizar las actividades del trabajo remoto?	9	33	25	3	70
18.- ¿Siente que cuando expresa una preocupación es atendida en el tiempo que espera?	1	27	34	8	70
19.- ¿Ha tenido experiencias negativas de la organización de las actividades del trabajo remoto?	1	27	34	8	70
20.- ¿Ha recibido apoyo en asistencia de salud mental por parte de un profesional?	2	6	22	40	70
21.- ¿Se siente parte del equipo de trabajo?	2	8	34	26	70
22.- ¿Se siente motivada para realizar el trabajo remoto?	1	18	32	19	70
23.- ¿Siente que puede gestionar su tiempo?	1	20	32	17	70
24.- ¿Siente que la comunicación con sus pares es beneficiosa para mejorar la gestión del trabajo remoto?	1	13	33	23	70
25.- ¿Las actividades laborales interfieren su entorno familiar y social?	7	27	28	8	70
26.- ¿Mantiene comunicación cordial con sus jefaturas?	0	5	34	31	70
27.- ¿Mantiene comunicación cordial con sus pares y compañeros de trabajo?	0	3	32	35	70
28.- ¿Le participan de reuniones de confraternidad por vía virtual?	11	24	24	11	70

29.- Desde que realiza trabajo remoto. ¿Siente más sobrecarga del cuidado familiar?	13	25	23	9	70
---	----	----	----	---	----

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente consentimiento informado es para el llenado de dos instrumentos de proyecto de investigación "Condiciones del trabajo remoto y salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en el Hospital HIOMM, 2022", con el objetivo de conocer las condiciones del trabajo remoto en la salud de los trabajadores del Hospital I Mongrut.

Para ello se selecciona a los participantes de este grupo de estudio con los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Ser trabajador del Hospital I Mongrut que está realizando o haya realizado trabajo remoto.
- Trabajadores en modalidad de trabajo remoto completo y/o mixto.
- Trabajador de salud que firma consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajador de salud que rechace participar del estudio.
- Trabajadores en modalidad presencial 100% durante la pandemia.

Tiempo requerido: El tiempo estimado para contestar los dos cuestionarios será de 15 minutos.

Riesgos y beneficios: El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante no recibe ningún beneficio.

Compensación: No se dará ninguna compensación económica por participar.

Confidencialidad: El proceso será estrictamente confidencial, su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

Participación voluntaria: La participación es estrictamente voluntaria.

Derecho de retirarse del estudio: El participante tendrá el derecho de retirarse en cualquier momento.



Lic. Pilar Dorregaray Vargas
Nombre del Investigador
Teléfono: 996856213

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba, la investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para ser parte del grupo focal de estudio de la investigadora Pilar Dorregaray Vargas, en el proyecto de Investigación: Efectos de las condiciones del trabajo remoto en la salud de los trabajadores durante la pandemia covid 19 en el Hospital I Mongrut, 2022.

He recibido copia digital de este procedimiento.

Nombres y apellidos del trabajador

Firma

San Miguel, Junio del 2022



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EFECTOS DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA PANDEMIA COVID 19 EN UN HOSPITAL EN LIMA, 2022", cuyo autor es DORREGARAY VARGAS JUANA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO : 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 09- 08-2022 17:30:31

Código documento Trilce: INV - 0972849