



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

**La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una
consultora en Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Rivera del Pino, Johnny Claudio (ORCID: [0000-0002-0817-5257](https://orcid.org/0000-0002-0817-5257))

ASESOR:

Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: [0000-0002-0565-057](https://orcid.org/0000-0002-0565-057))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente Trabajo de Investigación se lo dedico a mis padres Elena y Gilberto, quienes desde el cielo me acompañan, a mi compañera de vida Iris e hija Fabiana, por su comprensión y apoyo permanente.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por brindar la oportunidad de realizar estudios de postgrado al más alto nivel, y de cada uno de los docentes que me enseñaron en el aula, en las personas de los maestros Gustavo Zarate Ruiz, y Aura Quiñones.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	26
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Grafico de barra de la variable Gestión de la seguridad y salud	29
<i>Figura 2:</i> Grafico de barra de la variable trabajo remoto	30

Resumen

La actual investigación presentó como objetivo principal explicar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021. El enfoque empleado constó del método cuantitativo, correlacional – causal. La técnica ejercida en la recolección de datos fue la encuesta, asimismo el instrumento fue el cuestionario, que estuvo estructurado de 24 preguntas. La muestra empleada fue de 80 trabajadores. Los resultados mostraron que un 78.8 % estuvo de acuerdo que el nivel de seguridad y salud en la consultora es bueno, mientras el 21,3% opina que es regular. Además, que un 57,5 % estuvo de acuerdo que el trabajo remoto en la consultora obtuvo un nivel bueno, mientras que un 31,3 % opina que fue regular y el 11,3 % restante opinó que fue malo. La conclusión principal mostró que existe una influencia positiva entre la gestión de seguridad y salud con el trabajo remoto, cuyo valor fue determinado por el resultado adquirido en la correlación Rho de Spearman de 0,701 representando una correlación positiva alta entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y aceptando que existe una influencia en entre ambas variables.

Palabras claves: Gestión, Seguridad, Salud, Trabajo remoto

Abstract

The current research presented as its main objective to explain the influence of the management of safety and health in the remote work of a consultant in Lima, 2021. The approach used consisted of the quantitative, correlational - causal method. The technique used in data collection was the survey, the instrument was also the questionnaire, which was structured with 24 questions. The sample used was 80 workers. The results showed that 78.8% agreed that the level of health and safety in the consultancy is good, while 21.3% think it is fair. In addition, 57.5% agreed that remote work in the consulting firm obtained a good level, while 31.3% believed that it was regular and the remaining 11.3% believed that it was bad. The main conclusion showed that there is a positive influence between health and safety management with remote work, the value of which was determined by the result acquired in Spearman's Rho correlation of 0.701, representing a high positive correlation between both variables, rejecting the null hypothesis. And accepting that there is an influence on both variables.

Keywords: Management, Security, Health, Remote work.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años a nivel mundial las diferentes instituciones privadas y estatales han venido adaptándose rápidamente al trabajo remoto debido al riesgo sanitario que ha generado la pandemia COVID-19, y a la necesidad de mantener la actividad y funcionalidad de estas sin dejar de lado el cumplimiento de la responsabilidad con la seguridad y salud de sus trabajadores desde el lugar de desarrollo de sus actividades, lo que genera una brecha de conocimiento respecto a las lesiones o enfermedades laborales que el trabajo remoto pueda ocasionar y las medidas de prevención, control y comunicación que estas instituciones deben cumplir al respecto.

Según la Organización internacional del trabajo (2020), la problemática reside en si la gestión de seguridad y trabajo se encuentra siendo aplicada de manera correcta en relación con los trabajadores, siendo así que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado la prioridad de estas medidas a fin de cuidar y proteger a los trabajadores, ya que estos resultan ser fundamentales en la próxima reactivación económica que se debe dar tras la pandemia. Esta gestión debe ser realizada en todas las diferentes áreas de trabajo, salud, alimentaria, transporte, entre otros, priorizando los derechos laborales y un sistema de protección social adecuado.

Estas medidas adoptadas con el fin de reforzar la gestión en los centros de trabajo presenciales se están llevando a cabo en diversos países, en América Latina tenemos a Argentina, Brasil, Chile, Honduras, entre otros, en el cual la acción más adoptada es la protección de la salud ante la Covid-19, priorizándose así el uso de la mascarilla para evitar contagios. Con respecto al trabajo remoto, se dispone en estos países, que las empresas deben tomar las medidas necesarias para evitar los contagios masivos dentro de la población trabajadora restringiendo la aglomeración en espacios cerrados, así como el resguardo domiciliario de personas en riesgo, las cuales realizarán el trabajo asignado de forma remota, la promoción por parte de los ministerios acerca de esta modalidad tanto en instituciones privadas como pública, entre otras; estas medidas o acciones tomadas se realizan con el fin de resguardar la salud de la población, promoviendo así una

responsabilidad dentro de las instituciones de brindar la seguridad y resguardar la salud de sus trabajadores.

Se plantea entonces el problema en el Perú, respecto a las diferentes formas de trabajo se promueve la salud y seguridad, siendo que en el caso del trabajo remoto este se encuentra recomendado mayormente hacia las personas con factores de riesgo o en actividades que se puedan llevar a cabo de manera remota. La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha adaptado a las circunstancias en que nos encontramos, demandando la realización de capacitaciones con las respectivas medidas de bioseguridad designadas, así como la toma de exámenes médicos ocupacionales solo a quienes no se lo han efectuado en el último año. En el caso de la reincorporación al trabajo presencial, este se llevó a cabo después de un examen y la toma de prueba respectiva, y en el caso de personas de riesgo se le solicitó un certificado médico validado y la firma de una declaración jurada de su parte y del médico responsable (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

La consultora en donde se desarrolla la presente investigación es una microempresa orientada a la consultoría con más de 16 años en el mercado, en el año 2020 a raíz de la pandemia tuvo que adaptar la forma de trabajar de sus colaboradores tanto en las actividades realizadas de manera presencial como remota, es por ello que surge la necesidad de dar atención a este tema de manera preventiva, ya que está realizando los trámites para la obtención de la licencia de funcionamiento de su nuevo local en el que desarrollan actividades desde inicios del año 2020 y en algún momento pasarán por una inspección.

Es así como se ha visto la necesidad de realizar la presente investigación y a partir de los resultados obtenidos realizar las recomendaciones necesarias para que la gerencia tome las acciones y decisiones adecuadas, tanto para la gestión como para los trabajadores de la empresa.

Por esta razón en la presente investigación se buscará la explicación al problema general planteado ¿Cómo la gestión de seguridad y salud influye en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021?, así como a los problemas específicos: a) ¿De qué manera la prevención influye con el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021?, b) ¿Cómo el control influye en el trabajo remoto de una

Consultora en Lima 2021?, c) ¿De qué manera la comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021?.

Justificándose desde una perspectiva práctica, se hace conveniente realizar la investigación por la necesidad de dar cuenta a la gerencia las responsabilidades que la empresa está obligada a asumir con su personal que en esta pandemia se han visto obligados a trabajar de manera remota o semi presencial, donde el medio de recolección de información en este caso será un cuestionario de respuestas cerradas, que permitirá organizar los datos obtenidos de los cuestionarios en frecuencias para obtener las correlaciones entre las variables de estudio a través del software SPSS v23. Desde una visión teórica, se busca dar a conocer las medidas de prevención, control y comunicación que en la gestión de seguridad y salud sean de aplicación al trabajo remoto; desde un aspecto metodológico la investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo con diseño correlacional-causal. Asimismo, se pretende adecuar los instrumentos existentes de medición de la gestión de seguridad y salud para aplicarlos en el trabajo remoto, asimismo, estos datos servirán de guía a futuros investigadores que desean profundizar sobre este tema.

Por lo anterior, el objetivo principal será explicar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021, y para ello se pretende: a) Establecer de qué manera la prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021, b) Establecer cómo el control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021, y c) Establecer de qué manera la comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Con lo que se buscará demostrar científicamente la hipótesis general que dice que la gestión de seguridad y salud influye en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021, así como las hipótesis específicas: a) La prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021, b) El control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021, y c) La comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Es así como la realización de la presente investigación es de importancia teórico-científica tanto para la empresa como para la comunidad académica, siendo viable gracias al acceso que se cuenta a la información de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se expondrán diversos antecedentes que demuestran la importancia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto, es de vital importancia tomar en consideración su relevancia, explicando así por qué ha sido exitosa su aplicación en diversos contextos, tanto nacionales como internacionales.

Desde la perspectiva nacional, se evidenció a Rojas (2021) quien buscó distinguir el vínculo entre la gestión del trabajo remoto y desempeño en los empleados de la Biblioteca Nacional del Perú, en el año 2020, la que estuvo basada en un enfoque cuantitativo de tipo básico, siguiendo un método hipotético deductivo. Por lo cual para poder llevar a cabo la recopilación de datos realizó dos cuestionarios, los cuales contaban con veinte y cuatro ítems para cada variable, en una población de 195 trabajadores que cumplían con el turno de tiempo completo de manera remota, teniendo a su vez como muestreo no probabilístico por conveniencia a 60 individuos. Concluyendo en una correlación moderada con un Rho de Spearman de $r = 0.649$, que le permitió aceptar la hipótesis planteada, demostrando que sí existe un vínculo entre las variables estudiadas.

Continuando con Morales (2020) , quien determino la relación que existe entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019. Donde se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental y nivel correlacional el instrumento empleado para la investigación fue el cuestionario, donde las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert, que midió las variables y dimensiones de estudio. La población estuvo integrada por 1283 trabajadores asistenciales de un hospital público, con una muestra final de 296 trabajadores asistenciales. El resultado final demostró que existe correlación estadísticamente significativa, moderada y en sentido negativo entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo ya que se pudo observar mediante la correlación de Spearman entre las variables gestión de la seguridad y salud en el trabajo y estrés laboral que tiene como resultado una correlación negativa de $-0,313$, en donde se evidencia

que hay correlación negativa baja entre ambas variables que le permitió aceptar la hipótesis planteada.

Continuando con Azurza Taipe (2016), evidencio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y las condiciones de trabajo del personal de salud del INPE-ORL en el año 2016. La investigación del presente estudio es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, transversal. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio donde la muestra a utilizar fue de 167 trabajadores de salud de los establecimientos penitenciarios del INPE-ORL en el año 2016. Se utilizó como instrumento de medición el cuestionario de la variable uno Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el cuestionario de la variable dos Condiciones de trabajo. Se aplicó en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Matthews, por ser una medida de asociación de dos variables binarias, determinándose que existe una relación $r\phi = 0,814$ entre el Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y las condiciones de trabajo, interpretándose como una relación directa y con un nivel de correlación alta entre estas variables. Así mismo, el valor de la significancia Sig = 0.000 fue menor a 0,05, por lo tanto, la relación fue significativa por ende se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Asi mismo Córdova (2021), determino la relación de la actividad física y el estrés laboral en los docentes que trabajan remotamente debido al COVID-19. Su investigación fue realizada bajo el diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, donde se utilizaron diversos cuestionarios los cuales fueron realizados por 163 docentes en el que observó cómo resultado que la realización de actividad física guarda relación inversa pero no significativa con el estrés laboral por medio de un Rho= -0.085. asimismo, halló una relación inversa no significativa con el agotamiento emocional mediante un Rho= -0.123, una relación directa no significativa con la despersonalización mediante un Rho= 0.015 y una relación directa no significativa con la realización personal mediante un Rho= 0.051.

Para la autora, quien tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020. La metodología que se utilizó correspondió a una investigación cuantitativa

utilizando el método hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño correlacional, no experimental, de corte transversal, determinándose así la relación entre las variables planteadas. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, los datos fueron recopilados mediante la técnica de la encuesta, aplicándose 3 cuestionarios, para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.958, 0.903 y 0.972 respectivamente, siendo así que la autora llegó a la conclusión de que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú (Veliz , 2021).

Entre los antecedentes internacionales se encontraron investigaciones como la de los autores Pirzadeh y Lingard (2021) quienes hallaron el interés de diversas empresas por prevenir la propagación del virus SARS-CoV-2 adoptando el trabajo remoto como método de seguir manteniendo en marcha sus actividades de producción. Su objetivo fue examinar las experiencias de salud y bienestar de profesionales gerenciales que realizaban teletrabajo durante la pandemia, Se usó como muestra a trabajadores de la industria de construcción, los cuales tuvieron que adecuarse a este nuevo formato en las semanas de confinamiento. Se realizó una encuesta de ondas múltiples en tres proyectos de construcción, donde los datos obtenidos concluyen que la relación entre el personal y la satisfacción personal fue negativa, sentir presión casi todo el tiempo fue significativo y esto influye de manera fundamental en la satisfacción laboral- personal.

Asimismo, se notó una satisfacción en el balance encontrado por los trabajadores entre su vida personal y la vida laboral, permitiéndoles administrar los tiempos entre ambos aspectos, permitiendo que la empresa pueda maximizar beneficios a la salud, permitiéndoles hacer una evaluación de riesgos más enfocada a aspectos administrativos y reducir los riesgos asociados con el trabajo presencial, ya que la presencia de estos en la actualidad por la comodidad en casa es mucho menor.

Para Céspedes y Martínez (2016) en su artículo de investigación tuvieron como objetivo general analizar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, con una muestra de 500 trabajadores de diversas entidades, obteniendo como resultado el 72% de trabajadores indicaron no tener conocimiento sobre la responsabilidad social que

tienen las empresas para gestionar un mejor desempeño, la protección al ambiente y aportar al desarrollo del bien social, los cuales generan un mejor nivel de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, los autores concluyeron que la seguridad y salud en el trabajo son de vital importancia para que los colaboradores realicen sus actividades de forma óptima, por lo que, es necesario también el empleo de las TIC y la responsabilidad social empresarial.

Libonatti Madrid (2014), en su artículo de investigación tuvo como objetivo describir la gestión en seguridad y salud en el trabajo que han llevado a cabo las empresas de construcción de obras de infraestructura vial en los departamentos de Atlántico, Magdalena y Bolívar, para incidir sobre su tasa de accidentalidad, se diseñó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, se realiza un análisis de correlación para determinar la relación entre la existencia de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cumplimiento de la legislación y el nivel de accidentalidad en las obras viales donde la metodología de la investigación científica se usa técnicas de recolección de información alude a los procedimientos mediante los cuales se generan informaciones válidas y confiables. La población del estudio constituye el 100 % de las empresas que ejecutan obras de construcción y mantenimiento vial en las carreteras primarias concesionadas que comunican los departamentos del Atlántico, Bolívar y Magdalena. El periodo de estudio va de los años 2011 – 2013, y el número de empresas evaluadas son en total diecisiete. Los resultados permiten concluir que no hay incidencia del SG-SST sobre el nivel de accidentalidad. Además, se puede afirmar que hay relación entre el cumplimiento de la legislación y el nivel de accidentalidad donde el 94 % de las empresas encuestadas tienen afiliados a sus trabajadores en el sistema general de riesgos laborales y el 6 % restante cuenta con una póliza de seguro de vida.

Raghuvansh (2021), hayo que el objetivo principal fue identificar los factores de la empresa que apoyan al trabajo desde casa y efectos de seguridad, salud y satisfacción de los empleados, lo cual fue aplicado en pandemia del COVID-19. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, recolectando las experiencias de los trabajadores, se indicó dentro de la mayor tendencia que estos presenciaban con respecto al trabajo desde casa, siendo así que se contó con una muestra de 400 participantes divididos entre ambos sexos entre la edad de 19 a 71 años, por

lo cual para medir y evaluar esto se usó la escala de seis ítems creada por Har et al.(2017).Concluyendo que la seguridad psicosocial predomina en el factor de desarrollo de los trabajadores, además esto permite identificar equilibrio en la vida privada y social. además, en donde el liderazgo en la empresa permite que los trabajadores tengan mayor conocimiento y mejor calidad de trabajo, siendo así que influye de amplia manera en la salud, estabilidad emocional; observándose esto reflejado en la calidad de desarrollo del trabajo. Donde en los resultados se muestra que el apoyo organizacional para trabajar desde casa está significativamente correlacionado con liderazgo de servicio ($r = .15, p <.001$), con el clima de seguridad psicosocial ($r = .37, p <.001$), equilibrio trabajo-vida ($r = .28, p <.001$), y satisfacción laboral ($r = .18, p <.001$), horas trabajadas ($r = .18, p <.001$).

Continuando Molina et al., (2021) en su tesis de posgrado, el autor planteó como objetivo el poder identificar el nivel de estrés laboral que tiene la población en la pandemia. Empleando en la investigación en el aspecto metodológico un enfoque cuantitativo, donde el muestreo dentro de la investigación estuvo conformado por 15 trabajadores en el que se utilizaron las herramientas de recolección de información a través de dos cuestionarios , el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS de 1986 y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23, siendo así que se concluye existe un nivel de estrés laboral bajo e intermedio y el grado de satisfacción que presentan los trabajadores mediante la seguridad y la salud que les brinda la empresa es aceptable, precisando con un nivel medio y alto. Señalando que la seguridad y la salud en los trabajadores si influyen de gran manera ya que puede terminar un mejor rendimiento de los trabajadores para poder realizar un mejor desarrollo para la empresa.

Referente a las bases teóricas encontramos que la gestión de seguridad y salud en el trabajo se realiza con el fin de mantener un equilibrio entre el buen funcionamiento de la empresa y la prevención de riesgos que se pueden suscitar en situaciones laborales con el propósito de proteger a sus trabajadores y así poder evitar que estos contraigan diversas enfermedades que puedan dejar secuelas irreparables.

La Municipalidad de Lima (2016) señala que en vista de que es necesario salvaguardar el bienestar de los trabajadores, el gobierno del Perú ha decretado la

Ley N° 29783, con el propósito de fomentar que las distintas entidades generen estrategias para poder prevenir cualquier tipo de riesgos que se puedan suscitar. Esta ley aplica para todos los sectores, tanto económicos como de servicios, privados o públicos, y ampara a todos los trabajadores, también a los que laboran por cuenta propia.

Estos aspectos son importantes en la vida de cada persona ya que con la correcta implementación de la seguridad y salud pueden desarrollar efectivamente sus labores desempeñado con mayor satisfacción en sus lugares de trabajo. En este sentido, la calidad de trabajo dentro de la empresa varía de acuerdo con la efectividad que tiene los colaboradores la Organización Internacional de Trabajo aseguró que con una capacitación adecuada y dirigida a las áreas específicas la empresa obtendría un mejor desempeño, reflejando en la satisfacción de los clientes y generando ganancias económicas.

En su mayoría de veces, la gestión de salud y trabajo presentan un impacto más significativo en trabajos presenciales, específicamente en labores que recurren al uso de herramientas mecánicas, en el campo o industrial, debido a la serie de inseguridades que pueden surgir. En el campo industrial, los laboradores son propensos a ser parte de situaciones que perjudiquen su estado corporal o psicológico.

La seguridad varia depende del área de trabajo en el que se desarrolle, por lo que la empresa debe brindar la total seguridad con las herramientas adecuadas y capacitaciones para prevenir cualquier accidente o saber que se debería realizar si esto ocurriera.

Las autoras Abril et al. (2020) mencionan que la implicancia de la gestión de salud y seguridad en el trabajo remoto debe enfocarse en las condiciones laborales y calidad de vida que lleva el laborador, debido a que la inexistencia de oficinas habituales o falta de presencia laboral de convivencia empresarial no promueve a la falta de atención o cuidado de los trabajadores, sino que estas deben continuar con ciertas cualidades diferenciales que estén ligadas a la modalidad del trabajo remoto.

La gestión de salud y seguridad abarca toda situación que ofrezca y garantice una protección integra a los laboradores de una compañía, a partir de ello se visualiza la evolución constante de nuevas formas de proteger al trabajador, mediante estrategias interna o públicas, favoreciendo a ciertos sectores de profesionales con cualidades similares por diversas razones convenientes (edad, discapacidades, años de experiencias u otros) , pero estableciendo parámetros de equidad (Varianou et al., 2019).

Del mismo modo, Dehdashti et al. (2020) indicaron que aplicar la gestión de salud y seguridad como medida de evaluación de riesgos en el ámbito laboral es importante, sin embargo, este se puede ir desarrollando desde el aspecto académico, a manera de conocer nuevas estrategias que serán útiles en un futuro, para evitar el surgimiento de contratiempos, asimismo ejecutar un plan de acción funcional y efectivo.

Igualmente, existen aspectos de protección y cuidado de integridad en el trabajo. En el panorama internacional, específicamente en Europa, existe una percepción por parte de la población ante las acciones que delimita las instituciones públicas y privadas por la gestión de salud y seguridad, enfocándose en la satisfacción, condiciones laborales, convivencia, comunicación y calidad. Frente a ello, se evidencia que la población constantemente vela por preservar sus derechos y beneficios, mostrando una gama ocupacional en su ambiente laboral (Irimie et al., 2015).

Una correcta administración de las áreas de recursos humanos y gestión de salud y seguridad, benefician a las condiciones laborales del trabajador, puesto que existe una población de trabajadores con enfermedades complicadas, ante ello ciertas instituciones determinan proyectos de asistencia laboral y acondicionamiento general.

Los procesos de gestión de seguridad y salud cada vez presentan una mayor incidencia en la formación de una organización. Existen diversas instituciones nacionales e internacionales que brindan una certificación que demuestra el nivel de protección, además la aceptación del plan de estrategia de gestión de salud y seguridad impuesto (Mohamed et al., 2016).

Los autores Carnevale y Hatak (2020) determinaron que, ante el surgimiento de una realidad problemática preocupante por la expansión de un virus mortal, los trabajadores de diversas empresas plantean la aparición de amenazas, desde el aspecto financiero hasta el cuidado sanitario. Por ello, el área de gestión de recursos humanos de cada empresa debe mantener un código ético y responsabilidad con sus trabajadores, aportando beneficios equitativos, resguardando los principios reglamentarios de una gestión de seguridad y salud.

Los autores Kim et al. (2016) indicaron que la prevención de la gestión de salud y seguridad en el trabajo se centra en ejemplificar protocolos de cuidado respecto a la producción de operaciones que causen situaciones negativas que incidan nocivamente desde el aspecto físico y mental en el individuo. Ante ello es evidente que las industrias pertenecientes a un campo laboral que requieran del uso de herramientas mecánicas, asistencia sistemática o actividades que reflejan un alto índice de posibles situaciones que, de origen a lesiones o enfermedades, se debe implementar una gestión de protección y seguridad a la integridad de los agentes que intervienen. Es por ello que es vital la presencia de la tecnología, que cause un impacto positivo en el cuidado general del grupo de laboradores, exponiendo un sistema de reducción o prevención de condiciones perjudiciales.

El control constante para evidenciar el correcto funcionamiento de la gestión de salud y seguridad es útil, debido a que proporciona información respecto a la evaluación del panorama general de riesgos en ubicaciones específicas. Mediante un control estable y correctamente estructurado, es posible reducir los índices de situaciones propensas a originar lesiones o enfermedades, asimismo establecer parámetros de cuidado en los grupos de oficio, además funciona como herramienta idónea para proyectar problemas, promoviendo así la creación de soluciones factibles para situaciones contraproducentes futuras (Besse y Cacsire, 2018).

La comunicación es vital para la fluidez eficaz y óptima de la gestión de salud y seguridad, debido a que aumenta la relevancia e importancia de aplicar un sistema de protección adecuado que se alinee a la cotidianidad laboral de las operaciones que se ejecutan en la compañía, asimismo compartir nuevas ideas, soluciones y tomar decisiones de manera grupal genera un ambiente de

organización, permitiendo transformar la experiencia de trabajar en cooperación y alineación hacia una perspectiva responsable y activa (Aufegger et al., 2019).

Podemos evidenciar que el principal soporte de esta modalidad es el avance tecnológico que permite una comunicación fluida entre empleados y trabajadores, se visualiza una separación entre el trabajador y sus colegas, siendo posible la comunicación entre ellos gracias a las nuevas tecnologías.

El trabajo remoto se utilizó a mediados del siglo 60, en Estados Unidos la cual fue con el propósito de evitar el aumento del problema que estaban pasando, que era el aumento del petróleo y congestión vehicular. En donde algunas empresas llegaron a implementar estos aspectos como algo nuevo. Durante el paso de años el trabajo a distancia fue aumentando con el incremento de las tecnologías y con el apoyo del Estado brindando políticas para el desarrollo.

La Organización para la cooperación y el desarrollo económico determina que el trabajo remoto debe mantener su estado productivo, puesto que más allá de las diversas funcionalidades que presenta en comparación del trabajo presencial, ambos poseen el propósito de generar operaciones rentables que beneficien de manera autónoma o la institución colaboradora. En ello se evidencia las acciones propias y las políticas públicas, las cuales tienen el objetivo de priorizar el desarrollo económico público y privado, fomentado el surgimiento de nuevos ámbitos laborales (OECD, 2021).

El empleo del trabajo remoto por parte de diversas empresas ha ido incrementado, puesto que visualizan los beneficios que trae consigo, sin embargo existen dificultades, como la falta de comunicación con los trabajadores, una conexión social escasa y poca interacción laboral, por ello es necesario la presencia de un líder que posea el propósito de entablar una relación a nivel grupal y particular, solidificando los vínculos profesionales, preocupándose por los demás colaboradores y formando un camino englobado de proyecciones, objetivos y nuevas metas útiles para la institución (Contreras et al., 2020).

El autor Moeckel (2017) indicó que usualmente, cuando se habla de trabajo remoto, resalta la importancia de laburar desde un ámbito que sea adecuado para el trabajador, quedando en criterio propio el establecimiento laboral, sin embargo,

usualmente la residencia actual es considerada como el lugar predilecto para ejecutar las funciones profesionales, asimismo el modelo de simplificar acciones vinculadas al trabajo, como las actividades externas, representada en la movilización, se transforma en una despreocupación, debido a que no existe una presión severa.

Si bien el trabajo remoto muestra mayor “libertad” de decisión en los trabajadores, es vital respetar la serie de normas que otorgue la institución laboral (De Abreue y Melo, 2017).

Asimismo, es importante establecer una locación adecuada para ejecutar el trabajo remoto, con ello se evidencia que existan los recursos necesarios para emplear el desarrollo de operaciones adecuadas, asimismo evaluar la satisfacción del trabajador con el ambiente, puesto que si existe un ambiente libre de riesgos, que refleje comodidad, organización e interés personal, se evidenciaría la productividad, que resulta importante en esta modalidad laboral, asimismo beneficiaría a la institución a la cual se presta los servicios, además el trabajador en la mayoría de casos se encuentra disponible de seleccionar el ambiente que crea conveniente (Ward et al., 2021).

La programación del trabajo remoto es empleado por los lineamientos y componentes internos de la institución, en ello se visualiza los horarios, actividades, disposiciones y acuerdos que rigen la empresa. Es importante para el trabajador conocer todos los aspectos que actúan en esta modalidad laboral, debido a que permite evaluar las condiciones de calidad profesional, personal y laboral, ante ello también se representan los beneficios que obtiene el individuo dispuesto a ejecutar las funciones delegadas de manera remota (Sandoval et al., 2021).

Según Martins y Spanier (2018), una de las herramientas más importantes y frecuentemente empleadas en el trabajo remoto son los instrumentos digitales y tecnológicos, aquellos que permiten conectar con la compañía y usuarios. Las TIC han diversificado sus características, generando un impacto significativo en la práctica recurrente del trabajo remoto, brindando oportunidades y facilidades de rentabilidad.

A medida que pasa el tiempo, el uso de tecnologías en el trabajo aumenta ya que con ello incrementa la efectividad y precisa el desarrollo de los trabajos obteniendo más información y beneficios en la web (Sako, 2021). Con el uso de las TIC diversas áreas de trabajo se vieron favorecidas ya que no necesitan movilizarse hasta el centro de trabajo si no que se puede realizar desde el hogar, con una planificación adecuada en donde la empresa pueda recibir la misma producción o mejor que en las sedes de la empresa (Henderson, 2020).

Es importante que el trabajo remoto conste de un horario correctamente organizado, evitando la sobrecarga de funciones, manteniendo un estado equivalente en la diversificación de labores acorde al tiempo estipulado y llevado a cabo por el trabajador, esto provocará una reacción productiva en la estabilidad de la vida profesional y personal (International Labour Organization, 2020).

En la actualidad esta modalidad de trabajo funciona como un medio de consignar obligatoria y responsablemente funciones basadas en una empresa en particular, es por ello que se respeta la normativa que brinda la compañía, por otro lado, puede ser autónomo, es decir se basa en la organización del individuo.

De acuerdo con Marques et al. (2020), El trabajo remoto forma parte de la experiencia profesional de un individuo, esta contribuye a la aportación de ideas, funciones, capacidades y desarrollo de habilidades laborales, asimismo ser empleada como herramienta vital en el trayecto de una vida laboral, puesto que adentrarse a situaciones no tan comunes independientemente de un trabajador regular acostumbrado a asistir a una empresa presencial u oficinas, esta puede generar beneficios en el aspecto personal y experiencial.

El trabajo remoto posee beneficios como la flexibilidad, libertad, toma de decisiones de manera autónoma en ciertas situaciones, independización, coordinación y organización. Sin embargo, la existencia de la ansiedad, estrés o depresión puede originar una mal experiencia, a pesar de ello son más los factores positivos que negativos, los cuales pueden originarse (Tavares, 2017).

La pandemia del COVID-19, factor contraproducente para el desarrollo económico mundial, ha afectado perniciosamente al campo laboral y social, modificando las cualidades habituales de la calidad de vida, salubridad y trabajo.

Ante ello surgen incógnitas y situaciones de incertidumbre en la población de asalariados. En España se evidencio que más del 60% de pobladores presenta un miedo por la pérdida de su puesto laboral y/o reducción de sueldos, transponiendo así un panorama confuso y desconfiado (Salas et al., 2021).

Zhang et al. (2020), determinaron que en ciertas ocasiones el trabajo remoto es considerado como una actividad positiva, sin embargo, también presentan reacciones negativas que se presentan en la cotidianidad propia, puesto que resulta algo complejo adaptarse a una vida laboral así, más aún cuando se inicia por primera vez, además el aislamiento social, la falta de comunicación intrapersonal, el contacto con el público promueve una vida sedentaria.

La aportación fructífera que brinda el trabajo remoto a los trabajadores es encontrar el punto equilibrado entre la vida personal y laboral, aumentando la productividad y organización empresarial. Sin embargo, la ergonomía se ve afectada, los riesgos laborales en la presión del personal por el sobrecargo de funciones generan inestabilidad, además el aspecto psicosocial contrae reacciones negativas (Buomprisco et al., 2021).

Asimismo, la norma OHSAS 18001, es la encargada de que se implemente un sistema de salud y seguridad en el trabajo, sus siglas en ingles hacen referencia a Occupational Health and Safety Management Systems, en español recibe el nombre de sistema de gestión de salud, seguridad y trabajo el cual brinda protección a los empleados de las empresas tomando en consideración los requisitos de su correcta gestión (Nueva Iso, 2015).

De tal manera que, también se menciona al NIOSH, el cual tiene la función de investigar y recomendar con el fin de prevenir accidentes relacionados con el trabajo y enfermedades, la agencia tiene el nombre de Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (Aleph, 2021).

Las Normas Técnicas Peruanas, son de cumplimiento obligatorio las cuales están incluidas en una lista publicada por el Instituto Nacional de Calidad, en cada una detalla el fin con el que se ha elaborado e insertado dentro del sistema para ser incluido dentro de las empresas y beneficiar a todos los colaboradores, así como a los jefes de la misma (Gobierno del Perú, 2021).

Finalmente, la normativa que pronuncio la PCM el cual fue el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual señala las medidas excepcionales y temporales que se incluyen para la prevención de la propagación del COVID-19, en cuanto al trabajo remoto dicha norma precisó aquellos factores que debe tener en cuenta el trabajador o colaborador para adaptarse al trabajo remoto y el plazo en el que puede ser modificado asimismo explica en que consiste el trabajo remoto (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

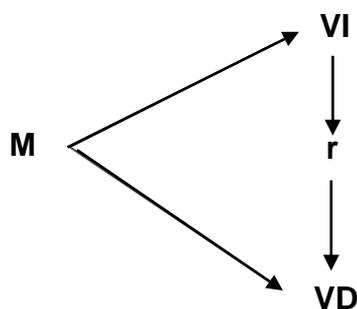
El enfoque empleado en el desarrollo de la investigación fue cuantitativa, esta permitió evidenciar los resultados de manera numérica y cuantificar los productos en aspectos estadísticos, asimismo recopilar información a manera de verificar o corroborar las hipótesis y/o teorías planteadas (Tobi y Kampen, 2018).

El tipo de investigación fue de tipo básico, se caracterizó por profundizar con más información el tema principal, asimismo exponer un marco teórico representativo (Lai, 2018)

Del mismo modo, la investigación presentó el nivel descriptivo, el cual permitió emplear un método de análisis esencial para la representación de los resultados, asimismo evaluar los componentes que engloba el estudio desde la perspectiva metodológica, como la población y/o muestra (Cadena et al., 2017).

El diseño del estudio fue correlacional-causal porque pretendió evidenciar las cualidades causales de fenómenos vinculados al propósito de investigación (Martínez et al., 2016).

Esquema:



Dónde:

M: Muestra (Trabajadores de la institución designada)

VI: Variable Gestión de seguridad y salud

VD: Variable Trabajo remoto

r: Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

La gestión de seguridad y salud, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) manifiesta que sirve como medida de prevención ante riesgos institucionales, asimismo poseen como objetivo establecer políticas, métodos y actividades de protección. Además, identificar los contratiempos que afectan nocivamente a la producción de funciones.

Operacionalmente la gestión de seguridad y salud pertenece a la categoría dependiente cuantitativa. La cual presenta tres dimensiones las cuales son: prevención, control y comunicación, las cuales son medidas a través de los siguientes indicadores:

- Medidas de prevención, identificación de peligros, control sanitario, evaluación de riesgos, capacitación virtual, medios electrónicos.

El trabajo remoto es ejercido de manera distante frente a las instalaciones presenciales de una institución, esta se centra en realizar las funciones laborales en un ambiente aislado, usualmente la residencia actual del laborador, asimismo se emplea el uso de elementos requeridos que permitan realizar las operaciones de manera adecuada (Poder ejecutivo peruano, 2020).

Operacionalmente la variable Trabajo remoto pertenece a la categoría dependiente cuantitativa. La cual presenta tres dimensiones las cuales son: Locación, programación y Tecnología las cuales son medidas a través de los siguientes indicadores:

- Espacio de trabajo, mobiliario de trabajo, disposición, monitoreo de funciones, costo, control de información.

3.3 Población muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 100 trabajadores de la consultoría Silfersystem.

Los autores Bilbao y Escobar (2020) expresan que la población es el conjunto de objetos y/o personas que pertenecen a un mismo espacio demográfico,

ante ella se puede generar una serie de datos y extraer diversos detalles, además permitir cuantificar el estado de aquel elemento.

En la presente investigación se incluyó al gerente general, personal administrativo, operativo y técnico con disponibilidad para colaborar con la información requerida para la investigación, y se consideró a la totalidad del personal.

La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por 80 trabajadores de la consultoría. Asimismo, la muestra es la reducción de la población principal, en ella se evidencia la totalidad de elementos o individuos que son necesarios e importantes porque poseen cualidades representativas para desarrollar una investigación concreta y correctamente distribuida (Otzen y Manterola, 2017).

El muestreo utilizado en la investigación fue probabilístico aleatorio simple, pues se seleccionó a los participantes aleatoriamente y todos tuvieron las mismas posibilidades de ser elegidos (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La investigación consto de una técnica aborde a la encuesta, asimismo la aplicación de un cuestionario virtual autoadministrado vía internet, que consta de 24 preguntas estructuradas con alternativas conforme a ofrecer respuestas de tipo Likert (Hernández et al., 2014).

La validez del instrumento es considerada como el conjunto de puntos de vista crítico ejercidos por expertos relacionados al tema principal, quienes expresan su criterio respecto al instrumento ejercido en la investigación (Martín, 2020).

En la presente investigación fue un cuestionario validado mediante el juicio de expertos (Tabla 9).

El instrumento compuesto de 24 preguntas con una muestra de 80 trabajadores encuestados, se aplicó el alfa de Cronbach en las dos variables seleccionadas, mediante la utilización del software SPSS V26.

3.5 Procedimientos

El origen del estudio contó con la aprobación previa del proyecto de investigación, asimismo se estableció una verificación y aceptación por parte de la empresa para ser utilizada como establecimiento de exploración, con ayuda del gerente de la compañía se pudo efectuar correctamente el desarrollo de recolección de detalles representativos que contribuyan a la sustentación de la investigación, posteriormente se evidenció la validez de juicio de expertos, lo cual evidenció una aceptabilidad por parte de los profesionales, además se empleó la confiabilidad del alfa de Cronbach, evidenciando un valor aplicable, generando así la aprobación para la distribución del cuestionario, finalmente las variables fueron medidas mediante herramientas estadísticas, análisis certeros y evidencia de productos efectivos.

3.6 Método de análisis de datos

Para Hernández y Mendoza (2017), el uso de estadísticas descriptivas para demostrar los datos que se obtuvieron proporciona mejor detalle en los porcentuales, también así se utilizó para reconocer la relación entre las variables que se aplicaron.

Se requirió el uso de cuestionarios virtuales, en la cual se empleó como estrategia para obtener los datos para evidencia las variables gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto.

El empleo del software SPSS Statistics versión 26, este es un programa sistemático estadístico que brinda detalles analíticos en la incorporación de datos verídicos científicamente, ya que esto proporciona una fiabilidad correcta; luego a ello se realiza resultados números con gráficos y porcentajes teniendo el objetivo de corroborar la comprobación de la variable.

3.7 Aspectos éticos

Se aplicaron los principios éticos de beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia además se realizó el uso correcto de la normativa APA para el citado de los autores, respetando la identidad de los participantes y la referencia de las obras consultadas. Los principios éticos se caracterizan por formar parte de la

personalidad de cada persona, los cuales están basados en los valores, esto significa que son ideas a los cuales uno no renunciaría fácilmente y que se generan por medio del juicio y el discernimiento de uno mismo. Existieron diversos principios como el de la beneficencia, el cual va dirigido hacia la necesidad de no lastimar al otro, sino por el contrario, tratar de siempre hacer el bien, luego existe al principio de la no maleficencia, el cual se centra en tratar de no provocar ningún tipo de daño al otro, evitando ser imprudente o negligente, también existe el principio de la justicia, la cual se basa más en la igualdad, la equidad y la planificación, siempre tratando de velar por el que más lo necesita sin discriminarlo por ninguna razón, y por último está el principio de autonomía, el cual está basado en el respeto por las personas, el tratarlas como se merecen (Roqué y Macpherson, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 1

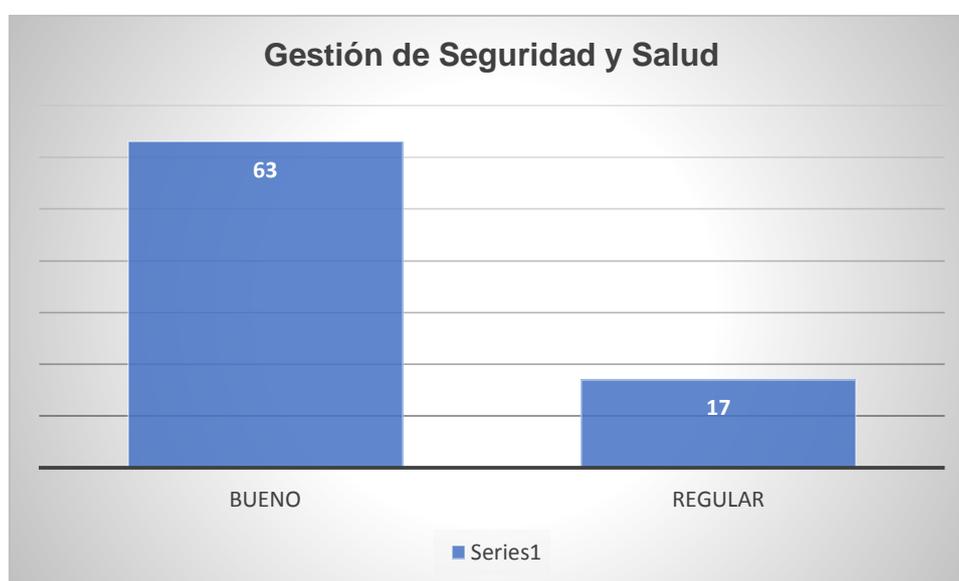
Gestión de Seguridad y Salud

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	63	78,8	78,8	78,8
	Regular	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Gráfico de barra de la variable Gestión de la seguridad y salud.



Nota. Elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 1 y figura 1, la variable gestión de seguridad y salud al ser sometidos dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, obteniendo así que el 78.8% coincidió en el nivel bueno y 21.3% coincidió en el nivel regular como resultado de las 80 personas encuestadas, mediante el cuestionario de 24 ítems, señalando que es conveniente la gestión de seguridad y salud dentro de la consultora.

Tabla 2

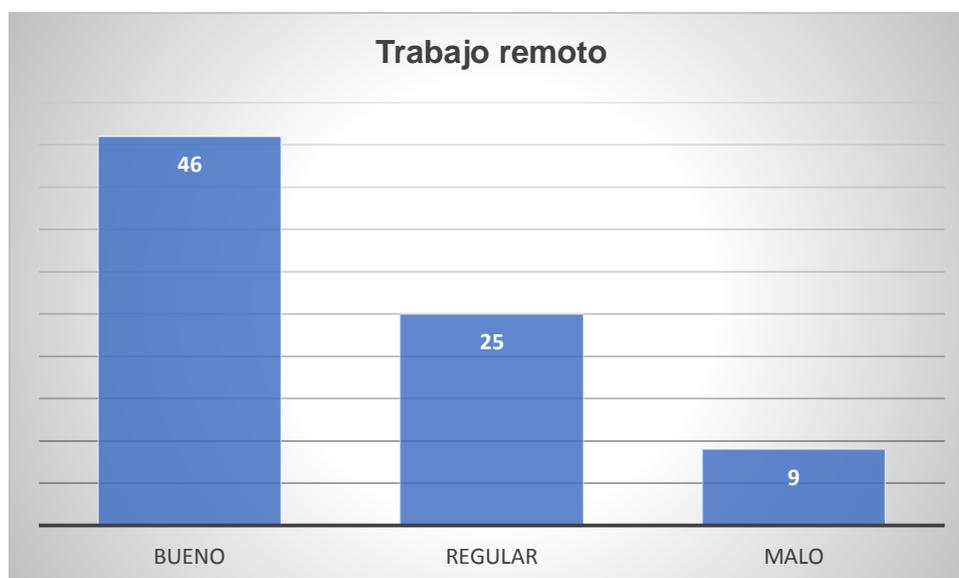
Trabajo Remoto

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	57,5	57,5	57,5
	Regular	25	31,3	31,3	88,8
	Malo	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Gráfico de barra de la variable trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 2 y figura 2, la variable trabajo remoto fue sometida al software estadístico descriptivo de frecuencias SPSS, en el que se obtuvo el nivel de bueno en 57.5%, regular 31.3% y malo 11.3% dentro de las 80 personas que fueron encuestadas a través de cuestionario de 24 ítems, señalando así que la modalidad de trabajo remoto es idónea para una consultora.

4.2. Resultados correlacionales

H₁: La gestión de seguridad y salud influye en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.

H₀: La gestión de seguridad y salud NO influye en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021

Tabla 3

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,492 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	51,417	2	,000
Asociación lineal por lineal	44,287	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,91.

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 3 se puede apreciar que como el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H₀ y aceptamos la hipótesis planteada H₁; es decir; La gestión de seguridad y salud influye con el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.

Hipótesis específica 1

H₁: La prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

H₀: La prevención NO influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Tabla 4*Tabla cruzada Prevención del Trabajo Remoto*

Recuento		Trabajo Remoto			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Prevención (Agrupada)	Bueno	44	12	0	56
	Regular	2	13	9	24
Total		46	25	9	80

Nota. Elaboración propia.**Tabla 5***Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,176 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	46,667	2	,000
Asociación lineal por lineal	40,661	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,70.

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 4 y 5 se puede apreciar como el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; La prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Hipótesis específica 2

H_1 : El control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

H_0 : El control NO influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Tabla 6*Tabla cruzada Control *Trabajo Remoto*

Recuento	Nivel	Trabajo Remoto			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Control (Agrupada)	Bueno	46	11	0	57
	Regular	0	14	9	23
Total		46	25	9	80

Nota. Elaboración propia.**Tabla 7***Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,928 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	61,687	2	,000
Asociación lineal por lineal	49,067	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,59.

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 6 y tabla 7, como el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; el control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Hipótesis específica 3

H_1 : La comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima. 2021.

H_0 : La comunicación NO influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima. 2021.

Tabla 8*Tabla cruzada Comunicación *Trabajo Remoto*

Recuento		Trabajo Remoto			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Comunicación (Agrupada)	Bueno	43	25	0	68
	Regular	3	0	9	12
Total		46	25	9	80

Nota. Elaboración propia.**Tabla 9***Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,005 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	45,453	2	,000
Asociación lineal por lineal	27,271	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,35.

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 8 y 9 se puede apreciar como el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; La comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima. 2021.

V. DISCUSIÓN

En una de sus conclusiones, Rojas (2021) destaca en una de sus conclusiones que, respecto a la hipótesis general, en la Biblioteca Nacional del Perú donde para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios con 24 ítems para cada una de las variables. La población está conformada por 195 servidores que realizan trabajo remoto a tiempo completo, donde el resultado entre las variables Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral, mediante el estadístico Rho de Spearman $r = 0,649$, nos demostró que existe una correlación moderada entre estas dos variables con un grado de significancia de $p \text{ valor} = 0,000$ donde $p < 0,05$, que determinó el rechazo de la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna ya que con los resultados obtenidos no se pudo demostrar que hubiera una relación entre ambas variables. Similar a nuestra investigación donde se puede evidenciar que, entre las variables de gestión de seguridad y salud, y trabajo remoto se obtuvo como resultado el valor de 0.701 siendo una correlación adecuadamente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por la investigación. La validación se evidencia al estar cerca de la cifra 1 y permite afirmar que la correlación es alta.

En su publicación, Ávila (2015) en una de sus conclusiones indica que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye positivamente en el mejoramiento de la capacidad preventiva de los accidentes laborales de la empresa esto se evidencio por el muestreo probabilístico estratificado que se obtuvo para corroborar dicha informacion la cual fue del 187 trabajadores para poder ver la relación entre dichas variables se debe hacer hincapié que los datos obtenidos reflejan la importancia de saber administrar en forma efectiva, eficiente y eficaz un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizando una buena planificación, implementando, comprobando, concluyendo que el 100% de los trabajadores valoran como muy bueno el Nivel de Capacidad Preventiva de los accidentes en los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que están utilizando y que la Prevención de accidentes laborales de la empresa ha ido mejorando gracias al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asimismo, influye tanto para el buen manejo de la empresa como de cada uno de sus trabajadores esto beneficiando a todos los integrantes de la

empresa. Lo que concuerda con los resultados de nuestra investigación donde se puede apreciar que el 70% de los encuestados indicaron que hay un nivel bueno de prevención y un 30% indicó que hay un nivel regular de prevención en la consultora. Asimismo, el 52.5% estuvieron de acuerdo en que las medidas de prevención se adaptan a las necesidades de los colaboradores.

En una de sus conclusiones, Córdova (2021) se determinó la relación que existe entre la actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión los mismos que se aplicaron a 163 docentes lo cual se interpretó y se llegó a la conclusión de que la actividad física se relaciona con el estrés laboral $Rho = -.085$ y $p = .283$ con estos resultados se puede interpretar que las variables no guardan relación. Por ende, se acepta la hipótesis nula, corroborando con nuestra investigación se puede evidenciar que dentro de la correlación de Spearman se obtuvo como resultado el valor de 0.938 siendo una correlación adecuadamente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por la investigación. La validación se evidencia en ya que al estar cerca de la cifra 1, se afirma que la correlación es alta por ende en nuestra investigación dichas variables sí guardarían relación. Aproximándose a nuestros resultados donde mediante un Rho de Spearman de 0.784 se corrobora la hipótesis que plantea la influencia del control sanitario en el trabajo remoto demostrando una correlación positiva alta, asimismo el 40% de los encuestados estuvieron de acuerdo con que el control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto, así como las respuestas del 61.3% que indicaron que se brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos.

En una de sus conclusiones, Veliz (2021) indicó que existe una relación entre las dos variables de trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental lo cual la muestra para corroborar la hipótesis planteada en la investigación estuvo conformada por 60 de trabajadores donde se aplicó 3 cuestionarios para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.958, 0.903 y 0.972 respectivamente, siendo así que la autora llegó a la conclusión de que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental, semejándose con nuestra investigación donde se puede evidenciar que entre las

dos variables de la gestión de seguridad y salud influye en el trabajo remoto de una consultora en Lima y se obtuvo como resultado el valor de 0.938 siendo una correlación adecuadamente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por la investigación. La validación se evidencia en ya que al estar cerca de la cifra 1, se afirma que la correlación es alta.

Para Céspedes y Martínez (2016) en su investigación concluyen que la seguridad y salud en el trabajo son de vital importancia para que los colaboradores realicen sus actividades de forma óptima, por lo que, es necesario también el empleo de las TIC y la responsabilidad social empresarial ya que esto mejora tanto el desempeño laboral de los trabajadores como del manejo óptimo de la empresa se demostró mediante investigaciones que si existe una relación entre las variables obteniendo como resultado el 72% de trabajadores indicaron no tener conocimiento sobre la responsabilidad social que tienen las empresas para gestionar un mejor desempeño, la protección al ambiente y aportar al desarrollo del bien social, los cuales generan un mejor nivel de seguridad y salud en el trabajo. Mientras que nuestros resultados evidenciaron un 48,8% de personas que estuvieron totalmente de acuerdo en que cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor, sin embargo el 41,3% está en desacuerdo con contar con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor, y un 50% esta de acuerdo que cuando ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo.

Molina et al., (2021) precisa en su investigación que la seguridad y la salud en los trabajadores si influyen de gran manera ya que puede determinar un mejor rendimiento de los trabajadores para poder realizar un mejor desarrollo para la empresa gracias a que en esta dos variables guarda una relación amplia y se hace mención que la salud es un factor importante para el desempeño óptimo de cada trabajador en la empresa y esto beneficia tanto al empleador como a los trabajadores, concordando con los resultados de nuestra investigación donde el 57,5% de 80 personas ha indicado que la modalidad de trabajo remoto tiene un nivel bueno en la consultora. Al realizar sus funciones, coordinaciones de manera virtual y remota los trabajadores aumentan su desempeño laboral. Al sentirse

seguros en sus hogares la proactividad se ve reflejada en el crecimiento de la empresa modelo que es idóneo para la consultora.

Restrepo y Mesa (2021) concluye en su investigación que los peligros que existen dentro del trabajo en casa son, desbalance psicosocial, armonía dentro de las áreas tanto familiares, laborales y personales, daño por la constante postura fija al trabajar ya que influye en el factor emocional esto provocando de que la salud de cada trabajador sea de suma importancia y valor para el empleador ya que debe brindar el apoyo o la ayuda necesaria para mejorar y así pueda desarrollarse en el trabajo sin problema, dando así las consecuencias con repercusiones en la salud como la depresión, ansiedad, síndrome de burnout entre los más resaltantes , concordando con los resultados de nuestra investigación donde de 80 trabajadores, el 41,25% está de acuerdo en que la consultora debe realiza periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto. Así también se evidencio que el 100% de estas 80 personas indicaron que hay un nivel bueno dentro de la prevención en la consultoría de esta manera se demuestra que los trabajadores se sienten bien físicamente, emocionalmente y en el factor salud para poder desarrollar sus laborales con mucho empeño y dedicación.

Raghuvansh (2021) indica en su investigación la seguridad psicosocial predomina en el factor de desarrollo de los trabajadores, en donde el liderazgo en la empresa permite que los trabajadores tengan mayor conocimiento y mejor calidad de trabajo, donde señala que los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes donde la preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado.

Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales siendo así que influye de amplia manera en la salud, estabilidad emocional; observándose esto reflejado en la calidad de desarrollo del trabajo indicadores que se reflejan en nuestra

investigación donde el 55% de 80 personas estuvieron totalmente de acuerdo en que la consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto, así también el 57.5% de trabajadores de la consultora están de acuerdo en que las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia y el 32,5% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema, finalmente el 41,25% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que se realice capacitaciones virtuales de acuerdo al área de trabajo.

Así también Pirzadeh y Lingard (2021) concluyeron en su investigación que la relación entre las variables del personal y la satisfacción personal fue un factor negativo ya que al sentir presión casi todo el tiempo fue significativo y esto influye de manera fundamental en la satisfacción laboral personal en la empresa por parte de cada trabajador ya que esto genera un importante cambio en la salud lo cual perjudica al trabajador ya que no se encuentra cómodo en el trabajo y influye en su desarrollo en la empresa y esta situación se puede corroborar en nuestra investigación ya que solo el 15% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo. Además, se indica que el 22,5 % de colaboradores está en total desacuerdo con el control de la información la cual no se adecua a la nueva forma de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que, se pudo evidenciar la influencia que tiene la variable de gestión de seguridad y salud dentro del trabajo remoto en una consultora, ya que el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; La gestión de seguridad y salud influye con el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.

Segunda: Se concluye que se pudo evidenciar la influencia que tienen la dimensión prevención con la variable de trabajo remoto siendo así que el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; La prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Tercera: Se concluye que se evidencia la influencia que se encuentra dentro de la dimensión de control y la variable de trabajo remoto siendo así que el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; El control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.

Cuarta: Finalmente, se evidenció como última conclusión la influencia que existe dentro de la dimensión de comunicación y la variable de trabajo remoto siendo que el nivel de significancia (valor crítico observado) es de $0,000 < 0,05$; rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis planteada H_1 ; es decir; La comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima. 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que la consultoría debe buscar especialistas que puedan desarrollar nuevas estrategias o mejorar las ya existentes en el desarrollo de las actividades que se realizan, siendo así que estas puedan sobrellevar cualquier accidente o enfermedad que pueda ocurrir en contra de los trabajadores, de esta manera ellos podrán sentirse seguros y seguir cumpliendo sus funciones con la certeza de que no van a sufrir ningún tipo de daño.

Segunda: Por otro lado, se recomienda la necesidad de que la consultora realice monitoreo, la cual sea llevada mediante parámetros de trabajo el nivel de desempeño que emplean los trabajadores, observándose así podría existir con el nivel mostrado, en el futuro se observaría altos niveles de estrés, depresión, problemas musculares. En ello la empresa brindaría estrategias para poder evitar y prevenir estos problemas en los trabajadores, además identificando las incomodidades que se presentan por ellos, se mejoraría la organización que lleva la empresa, generando así mejor desempeño.

Tercera: Así mismo, se recomienda establecer un control sanitario de las actividades asignadas a los trabajadores remotos, siendo así que se pueda evidenciar la seguridad remota en el trabajo. Y así se podrá evitar de gran manera los problemas de estrés y acumulo de labores por parte de un solo trabajador, además que se deba generar plataformas adecuadas en donde se asigne personalmente o en dúos los trabajos pendientes e identificar los trabajos que requieran de mayor ayuda, permitiendo que se resuelva los problemas de manera efectiva y eficaz en la consultoría, mediante desarrollo del trabajo en equipo activo que se fomenta en la consultoría.

Cuarta: Finalmente, se recomienda la mejora en la comunicación dentro de la consultoría, en donde se pueda evidenciar el trato adecuado entre los trabajadores y las autoridades. Permitiendo mediante la comunicación activa la solución de problemas, incomodidades o aportaciones para

mejorar la ejecución de las actividades que se realizan. Siendo así que en la consultoría se formara un ambiente adecuado y con comunicación activa de los trabajadores, además se observara la ayuda entre los propios colaboradores elaborando los trabajos con mayor calidad.

REFERENCIAS

- Abril, L., Abril, M., & Abril, S. (2020). Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia. *Signos-Investigación en sistemas de gestión*, 12(2), 95-110.<https://doi.org/10.15332/24631140.5939>
- Aleph. (2021). ¿Qué es la norma Niosh? <https://aleph.org.mx/que-es-la-norma-niosh>
- Aufegger, L., Bicknell, C., Soane, E., Ashrafian, H., & Darzi, A. (2019). Understanding health management and safety decisions using signal processing and machine learning. *Bmc Medical Research Methodology*(19). doi:10.1186/s12874-019-0756-2
- Azurza Taípe, N. (2016). *Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Y Las Condiciones De Trabajo Del Personal De Salud Del INPE-ORL, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5730>
- Besse Garnica, G., & Cacsire Barriga, G. (2018). Barriers to occupational health and safety management in small Brazilian enterprises. *Production*. doi:<https://doi.org/10.1590/0103-6513.20170046>
- Bilbao Ramirez , J., & Escobar Gallegas, P. (2020). *Investigación y educación superior*. Lulu.com. https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=la+poblaci%C3%B3n+muestra+muestreo+en+investigaci%C3%B3n&hl=es&source=gb_s_navlinks_s

- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 2(1).<https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Carnevale, J., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *J Bus Res*. doi:10.1016/j.jbusres.2020.05.037
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreña, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *El sevier*, 1-46. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Psychol*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Córdova, P. (2021). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Unión] Repositorio de la Universidad Peruana Unión.<http://hdl.handle.net/20.500.12840/4476>
- De Abreu Silva, J., & Melo, P. (2017). The effects of home-based telework on household total travel: A path analysis approach of British households. *Transportation Research Procedia*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.12.085>
- Dehdashti, A., Fatemi, F., Jannati, M., Asadi, F., & Belji Kangarloo, M. (2020). Applying health, safety, and environmental risk assessment at academic settings. *Bmc Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09419-5>

- Gálvez Albarracín, É. J., Guauña Aguilar, R. A., & Ravina Ripoll, R. (2020). Actitud e intención emprendedora en estudiantes de administración de empresas y de contaduría pública. *Revista Universidad y Empresa*. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7230>
- Gobierno del Perú. (2021). *Listado de Normas Técnicas Peruanas que se encuentran referidas en dispositivos de carácter obligatorio*. <https://www.gob.pe/institucion/inacal/informes-publicaciones/1515837-listado-de-normas-tecnicas-peruanas-que-se-encuentran-referidas-en-dispositivos-de-caracter-obligatorio>
- Henderson, C. (2020). Technology and Innovation: Remote Work, Zoom Towns and a Spotlight on Biotech. *Montana Business Quarterly*, 58(4), 45-46. <https://www.proquest.com/docview/2492710480/7B9A081752C34A56PQ/9?accountid=37408>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- International Labour Organization. (2020). *Teleworking during the COVID- 19 pandemic and beyond*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- Irimie, S., Munteanu, R., Ghicajanu, M., & Marica, L. (2015). Aspects of the Safety and Health at the Workplace. *Procedia Economics and Finance*, (23), 152-160. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00390-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00390-1)

- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, 7(2), 89-96. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Lai, P. (2018). Research methodology for novelty technology. *Journal of Information Systems and Technology Management*. doi:<https://doi.org/10.4301/S1807-1775201815010>
- Libonatti Madrid, T. (2014). Occupational safety and health management system during the construction of road infrastructure in the departments. *Signos, Vol. 6, N^o. 1*,49-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726284>
- Luna Cardozo, M., Álvarez Pincay, D. E., & Soledispa Reyes, S. G. (2017). Aspectos legales y técnicos para diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para universidades ecuatorianas. *Compendium*, 20(38). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/880/88051773004/88051773004.pdf>
- Marques de Macedo , T., Dos Santos Cabral, E., Silva Castro, W., & De Souza Juniora, C. (2020). Ergonomics and telework: A systematic. <https://content.iospress.com/download/work/wor203224?id=work%2Fwor203224>
- Martínez Curbelo, G., Cortés Cortés, M., & Pérez Fernández, A. (2016). Metodología para el análisis de correlación y concordancia en equipos de mediciones similares. *Revista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400008

- Martins da Rocha, C., & Spanier Amador, F. (2018). Telework: conceptualization and issues for analysis. *Cad. Ebape Br.* <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *ABC de la Seguridad y Salud en el Trabajo en tiempos de COVID-19. Perú.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1546530/ABC_de_la_SST_en_tiempos_de_Covid-19.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2020). *Cómo adaptar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en tiempo de pandemia. Perú.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/707077/C%C3%B3mo_adaptar_un_SGSST.pdf
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia*, (26),207-214 doi:<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.07.021>
- Mohamed, A., Youssef, E., Malika, S., & Hafsa, L. (2016). The Ethical Dimension in the New Public Management: Revisiting the Theory of Accountability, the Case of Public Finances in Morocco. *Core*,(12),440. doi:10.19044/esj.2016.v12n31p440
- Molina Rojas, J. C., Silva Vega, M., & Gallego Osorio, J. A. (2021). *Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidades de Trabajo Remoto en Tiempo de Pandemia por Covid-19.* [Tesis de Maestría, Universidad ECCI Bogotá] Repositorio Institucional ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/index.html>

Morales Agurto, A. (2020). *Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41031>

Moya Palomino, R. G. (2021). *Teletrabajo y su influencia en la mejora de calidad de vida y la optimización del gasto público en una entidad estatal*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63431/Moya_PRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Municipalidad de Lima. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783*. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Nueva Iso. (2015). *Qué es la OHSAS 18001. Definición y origen. Nueva Iso 45001*. <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/10/que-es-la-ohsas-18001/>

OECD. (2021). *Implications of remote working adoption on place based policies*.
<https://www.oecd.org/regional/PH-Remote-working-G7-SP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Nota Informativa*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *¿Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo?*
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm>

Orlando Ardila , C. (Mayo de 2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá.* [Tesis de maestría, Universidad militar Nueva Granada] Repositorio de la universidad militar Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TEISIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Otzen Tamara, & Manterola , C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, vol.35, pp.227-232. .
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

Peiró, J. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *Ivie Express*.

Pirzadeh, P., & Lingard, H. (2021). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Health and Well-Being of Project-Based Construction Workers.

American Society of Civil Engineers, 147(6).

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85104459760&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104459760&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&sid=dfec4d1cb6b377913c4dd6725e022ab7&sot=b&sdt=b&sl=39&](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104459760&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dfec4d1cb6b377913c4dd6725e022ab7&sot=b&sdt=b&sl=39&)

[s=TITLE-ABS-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104459760&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dfec4d1cb6b377913c4dd6725e022ab7&sot=b&sdt=b&sl=39&s=TITLE-ABS-)

[KEY%28health+and+telecommuting%29&relpos=14&citeCnt=0&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104459760&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dfec4d1cb6b377913c4dd6725e022ab7&sot=b&sdt=b&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28health+and+telecommuting%29&relpos=14&citeCnt=0&searchTerm=)

[m=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104459760&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dfec4d1cb6b377913c4dd6725e022ab7&sot=b&sdt=b&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28health+and+telecommuting%29&relpos=14&citeCnt=0&searchTerm=)

Poder ejecutivo peruano. (2020). Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026->

[20201864948-1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf)

Raghuvansh, K. (2021). *COVID-19 and remote work: Experiences of workes in New Zealand.* [Master's Thesis, University New Zealand] New Zealand University Repository.

[https://openrepository.aut.ac.nz/bitstream/handle/10292/14210/KaushalR.p](https://openrepository.aut.ac.nz/bitstream/handle/10292/14210/KaushalR.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

[df?sequence=3&isAllowed=y](https://openrepository.aut.ac.nz/bitstream/handle/10292/14210/KaushalR.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Restrepo Lara, L. M., & Mesa Cruz, N. C. (2021). *Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia.* [Tesis de maestria, Universidad de Bogotá] Repositorio Institucional de JAVERIANA.

[https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20c](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20Covid)

[o%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20Covid)

[20Covid](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20Covid)

[20Covid](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20Covid)

[20Covid](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20modalidad%20de%20trabajo%20en%20casa%20como%20respuesta%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20Covid)

- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020.*[Tesis de maestría,Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Roqué, M., & Macpherson, I. (2018). An analysis of the ethics of principles, 40 years later. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.1590/1983-80422018262239>
- Russell, J. (2019). *Liderazgo: Lograr El Crecimiento Y El Desarrollo Empresarial A Través De Una Comunicación Poderosa*. Babelcube Inc. https://books.google.com.pe/books?id=14WbDwAAQBAJ&dq=liderazgo+laissez-faire&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Sako, M. (2021). Technology Strategy and Management From Remote Work to Working From Anywhere. *Association for Computing Machinery. Communications of the ACM*, 64(4). doi:10.1145/3451223
- Salas, S., Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. (2021). Working conditions and health in Spain during the COVID-19 pandemic: Minding the gap. *Safety Science*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105064>
- Sandoval Reyes, J., Idrovo Carlier, S., & Duque Oliva, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). doi:10.3390/ijerph18137069
- Sandoval, A. (2017). *Propuesta e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental en la estación de servicios “La Esperanza” enfocado en las normas peruanas.*[Tesis de

maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2005>

Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Health Care* 3(2). doi:<https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

Tobi, H., & Kampen, J. (2018). Research design: the methodology for interdisciplinary research framework. *Quality and Quantity*, 52(3), 1209-1225. doi:10.1007/s11135-017-0513-8

Valero Pacheco, I. C., & Riaño Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo en Colombia. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 232(1), 22-23. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492020000100003&script=sci_abstract&tlng=en

Varianou Mikellidou, C., Boustras, G., Dimopoulos, C., Luc Wybo, J., W. Guldenmund, F., Nicolaidou, O., & Anyfantis, I. (2019). Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Safety Science*, 116. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.009>

Veliz Huanca, F. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59996>

Ward van , Z., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., & Ropponen, A. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). doi:10.3390/ijerph18136966

Zhang, S., Moeckel, R., Tsui, A., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

ANEXOS

Matriz de consistencia

La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
¿Cómo la gestión de seguridad y salud influye en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021?	Explicar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.	La gestión de seguridad y salud influye con el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de la seguridad y salud			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES
			Prevención	Medidas de prevención	de 1, 2	
			Control	Identificación de peligros	de 3,4	Mala 12 - 28 Regular 28 - 44 Buena 44 - 60
			Comunicación	Control sanitario	de 5,6	
			Evaluación de riesgos	de 7,8		
			Capacitación virtual	de 9,10		
			Medios electrónicos	de 11, 12		
Problemas secundarios	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: trabajo remoto			
1. ¿De qué manera la prevención influye con el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021?	1. Establecer de qué manera la prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.	1. La prevención influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Locación	Espacio de trabajo	de 13,14	Mala 12 - 28 Regular 28 - 44 Buena 44 - 60
				Mobiliario de trabajo	de 15,16	

2. ¿Cómo el control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima 2021?	2. Establecer cómo el control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.	2. El control influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.	Programación	Disposición	17,18		
				Monitoreo de funciones	19,20		
3. ¿De qué manera la comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021?	3. Establecer de qué manera la comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima, 2021.	3. La comunicación influye en el trabajo remoto de una Consultora en Lima. 2021.	Tecnología	Costo	21,22		
				Control de información	23, 24		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial	
Enfoque: cuantitativo Tipo: investigación básica no experimental Diseño: correlacional-causal		Población: 100 trabajadores de una consultora en lima Muestreo: aleatorio simple Muestra:80 trabajadores de una consultora en lima		Técnica: encuesta Instrumento cuestionario		Estadística descriptiva: tablas de frecuencia y gráfico de barras Estadística inferencial: correlación de chi - cuadrado	

Anexo Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable “Gestión de la seguridad y salud”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de la seguridad y salud	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) manifiesta que la gestión de seguridad y salud sirve como medida de prevención ante riesgos institucionales, asimismo poseen como objetivo establecer políticas, métodos y actividades de protección. Además, identificar los contratiempos que afectan nocivamente a la producción de funciones.	La gestión de seguridad y salud se encuentra dimensionada por la prevención, control y comunicación, cada una de ellas presenta indicaciones que fueron reflejada en ítems, además fueron medidas mediante la escala tipo Likert.	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención • Control • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de prevención • Identificación de peligros • Control sanitario • Evaluación de riesgos • Capacitación virtual • Medios electrónicos 	Escala ordinal

Operacionalización de la variable “Trabajo remoto”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Trabajo remoto	El trabajo remoto es ejercido de manera distante frente a las instalaciones presenciales de una institución, esta se centra en realizar las funciones laborales en un ambiente aislado, usualmente la residencia actual del laborador, asimismo se emplea el uso de elementos requeridos que permitan realizar las operaciones de manera adecuada (Poder ejecutivo peruano, 2020).	La variable Trabajo remoto se encuentra dimensionada por la locación, programación y tecnología, cada una de ellas posee indicadores que fueron necesarios para efectuar los ítems, además se empleó la escala tipo Likert.	<ul style="list-style-type: none"> • Locación • Programación • Tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Espacio de trabajo ○ Mobiliario de trabajo ○ Disposición ○ Monitoreo de funciones ○ Costo ○ Control de información 	Escala ordinal

Anexo Protocolo de consentimiento informado para encuestas

El objetivo de este protocolo es para comunicar sobre el presente estudio y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente indagación denominada “La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2020”. Este documento es dirigido por el estudiante Rivera del Pino, Johnny Claudio, quien es estudiante de la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad de la investigación es determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto.

Para ello, se le solicita colaborar en una encuesta que tomara 20 minutos de su tiempo, su colaboración en la investigación es totalmente voluntaria y usted puede interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere un perjuicio. Además, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta respecto a la investigación, puede generarla cuando lo estime conveniente.

Existirá la confidencialidad, el investigador no conocerá la identidad de quien completo la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con las respuestas de los compañeros y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Del mismo modo, esta será conservada por cinco años contados desde su publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable. Al finalizar el estudio, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen los resultados obtenidos y será invitado a una conferencia en la cual será expuesto los resultados. Igualmente, para consultas sobre los aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la investigación de la universidad.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:.....

Fecha:.....

Anexo Cuestionario

Título: La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2020

La presente encuesta tiene como objetivo explicar la incidencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de la de una consultora en Lima, 2020. Agradecemos el tiempo brindado para la respuesta del presente cuestionario.

Indicaciones:

Se recomienda leer detenidamente cada pregunta y responder de manera consciente y veraz según la valoración abajo indicada:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La medida de prevención que otorga la consultora es la adecuada para los trabajadores según su ares de desempeño					
2. Las medidas de prevención se adaptan a las necesidades de los colaboradores					
3. La consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto.					
4. La consultora debe realizar periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto.					
5. El control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto					
6. Se brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos en ello.					
7. Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.					
8. La evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto					
9. Las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema.					
10. Se realizan capacitaciones virtuales de acuerdo al área de trabajo.					
11. Cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación.					
12. Las capacitaciones en gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente					
13. Cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz.					
14. La consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento.					

15. El mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño.					
16. Cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor					
17. Cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor.					
18. Cuando ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo.					
19. La consultora monitorea las funciones que se le asignaron.					
20. Considera que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo					
21. La empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita el trabajo remoto					
22. Usted tuvo que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto					
23. Existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora					
24. El control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto					

Anexo Instrumento de validación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREVENCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La medida de prevención que otorga la consultora es la adecuada para los trabajadores según sus áreas de desempeño	X		X		X		
2	Las medidas de prevención se adaptan a las necesidades de los colaboradores	X		X		X		
3	La consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto.	X		X		X		
4	La consultora debe realizar periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto.	X		X		X		
CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto	X		X		X		
6	Se brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos en ello.	X		X		X		
7	Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.	X		X		X		
8	La evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto.	X		X		X		
COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema.	X		X		X		
10	Se realizan capacitaciones virtuales de acuerdo al área de trabajo.	X		X		X		
11	Cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación.	X		X		X		
12	Las capacitaciones en gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente.	X		X		X		
LOCACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz.	X		X		X		
14	La consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento.	X		X		X		
15	El mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño.	X		X		X		

16	Cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor	X		X		X		
PROGRAMACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor.	X		X		X		
18	Cuando ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo.	X		X		X		
19	La consultora monitorea las funciones que se le asignaron.	X		X		X		
20	Considera que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo.	X		X		X		
TECNOLOGIA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	La empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita el trabajo remoto	X		X		X		
22	Usted tuvo que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto	X		X		X		
23	Existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora	X		X		X		
24	El control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

**validador: Micaela Luján
Cabrera**

DNI: 41691632

Especialidad del validador:

Administradora

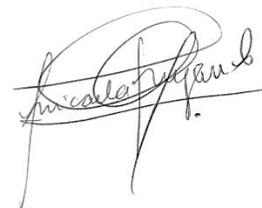
03 de agosto de 2021

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

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

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

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



Firma

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora en Lima, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREVENCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La medida de prevención que otorga la consultora es la adecuada para los trabajadores según su ares de desempeño	X		X		X		
2	Las medidas de prevención se adaptan a las necesidades de los colaboradores	X		X		X		
3	La consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto.	X		X		X		
4	La consultora debe realiza periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto.	X		X		X		
CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto	X		X		X		
6	Se brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos en ello.	X		X		X		
7	Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.	X		X		X		
8	La evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto.	X		X		X		
COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema.	X		X		X		
10	Se realizan capacitaciones virtuales de acuerdo al área de trabajo.	X		X		X		
11	Cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación.	X		X		X		
12	Las capacitaciones en gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente.	X		X		X		
LOCACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz.	X		X		X		
14	La consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento.	X		X		X		
15	El mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño.	X		X		X		
16	Cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor	X		X		X		
PROGRAMACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor.	X		X		X		
18	Cuando ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo.	X		X		X		
19	La consultora monitorea las funciones que se le asignaron.	X		X		X		
20	Considera que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo.	X		X		X		
TECNOLOGIA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	La empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita el trabajo remoto	X		X		X		
22	Usted tuvo que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto	X		X		X		
23	Existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora	X		X		X		
24	El control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

Administrador

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Escudero

Vílchez Fernando

Emiliano

DNI: 03695876

03 de agosto de 2021

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

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

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

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

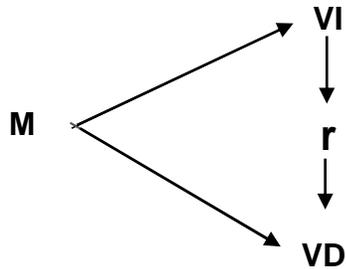


Firma

Anexo

Confiabilidad del instrumento

En el instrumento compuesto de 24 preguntas con una muestra de 80 individuos encuestados. De tal manera, que se aplicó el alfa de Cronbach en las dos variables seleccionadas, mediante la utilización del software SPSS V26.



Dónde:

M: Muestra (Trabajadores de la institución designada)

VI: Variable Gestión de seguridad y salud

VD: Variable Trabajo remoto

r: Relación entre variables

Tabla 10

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

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

Nota. Elaboración propia.

Alfa de Cronbach de la gestión de seguridad y salud con el trabajo remoto

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	24

El Alpha de Cronbach se obtuvo 0,977, el resultado es representativamente válido y evidencia la viabilidad del instrumento.

Nota. Elaboración propia.

Validez del instrumento

La validez del instrumento es considerada como el conjunto de puntos de vista crítico ejercidos por expertos relacionados al tema principal, quienes expresan su criterio respecto al instrumento ejercido en la investigación (Martín, 2020).

En la presente investigación fue un cuestionario validado mediante el juicio de expertos.

Tabla 12

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Escudero Vilchez Fernando Emilio	Doctor	Aplicable
Experto 02	Lujan Cabrera Micaela	Doctora	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

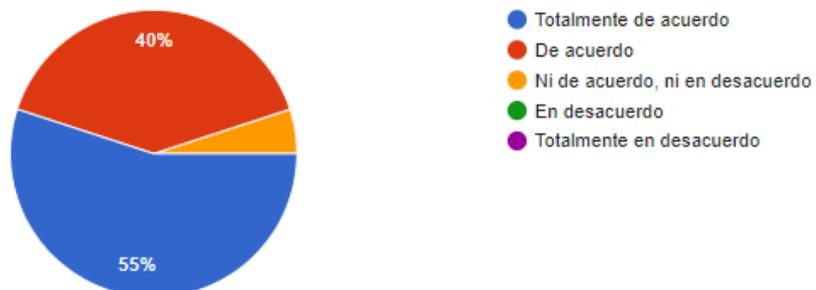
Anexo Recolección de datos



3. La consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto.

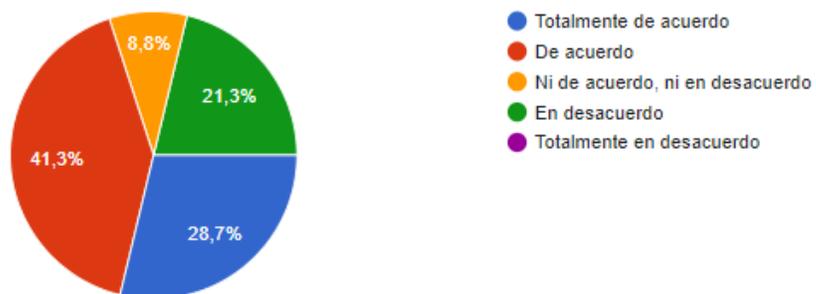


80 respuestas



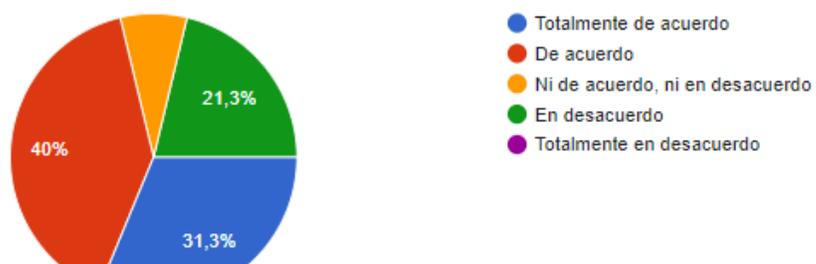
4. La consultora debe realizar periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto.

80 respuestas



5. El control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto

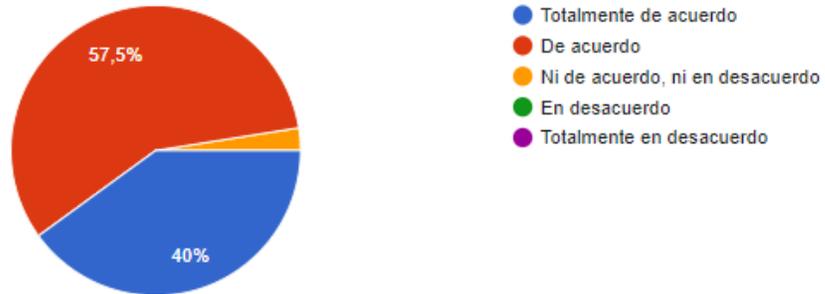
80 respuestas



7. Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.

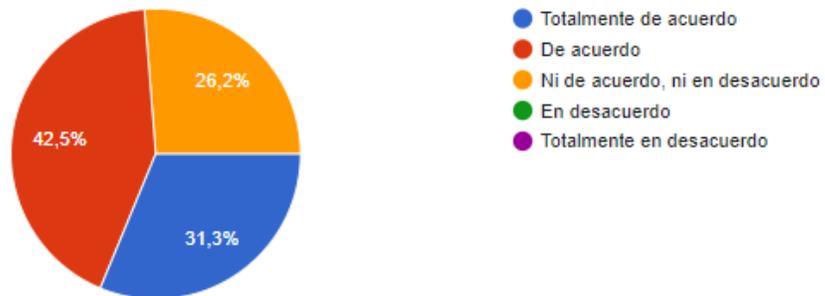


80 respuestas



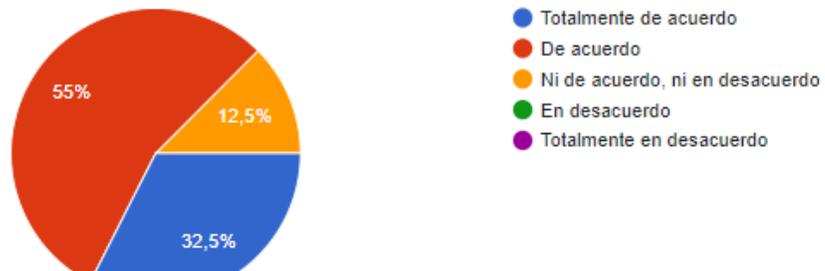
8. La evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto

80 respuestas



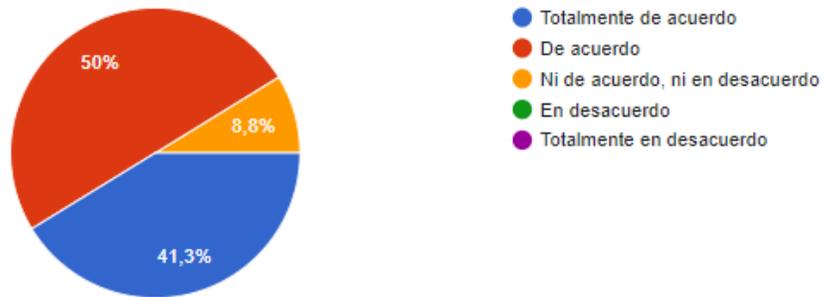
9. Las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema.

80 respuestas



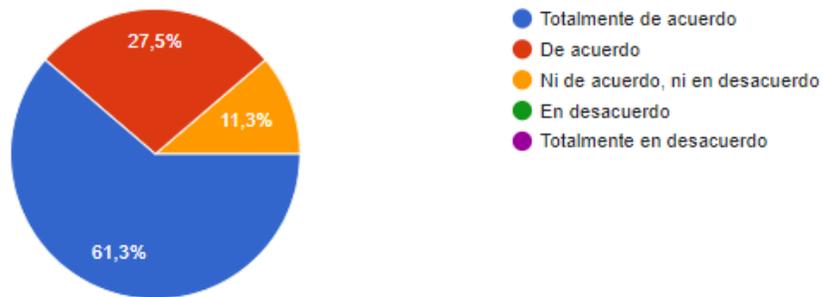
10. Se realizan capacitaciones virtuales de acuerdo al área de trabajo.

80 respuestas



11. Cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación.

80 respuestas



12. Las capacitaciones en gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente

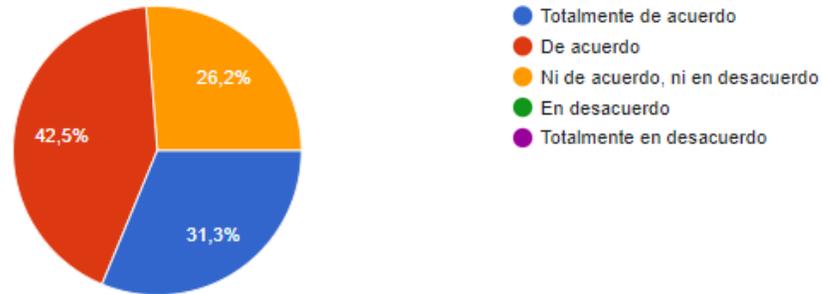
80 respuestas



13. Cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz.

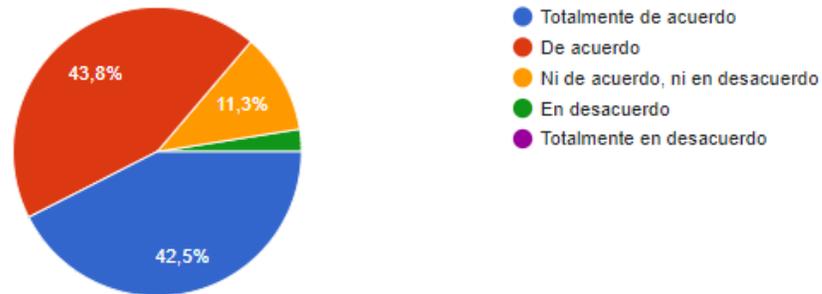


80 respuestas



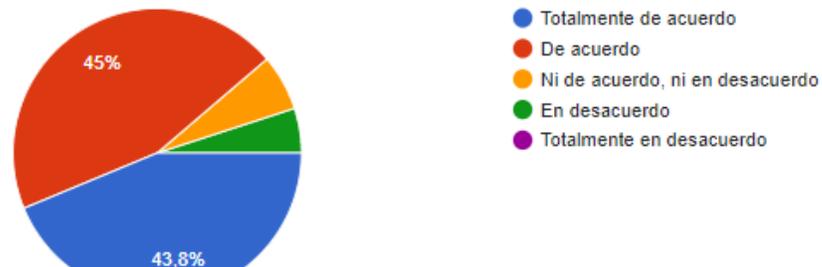
14. La consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento.

80 respuestas



15. El mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño.

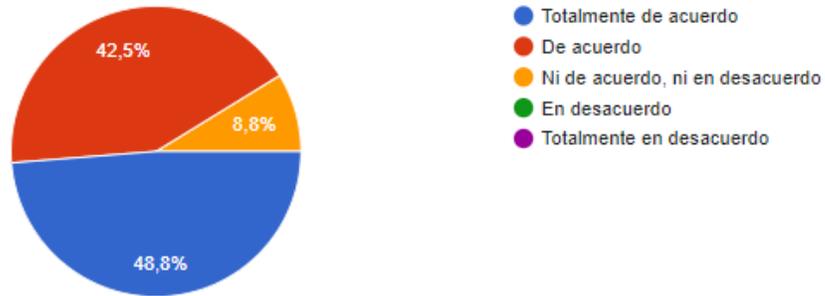
80 respuestas



16. Cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor

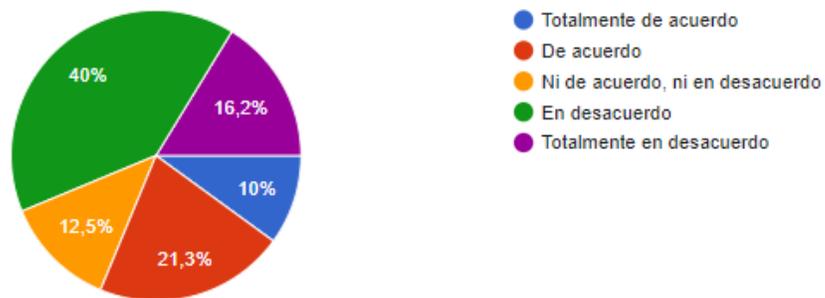


80 respuestas



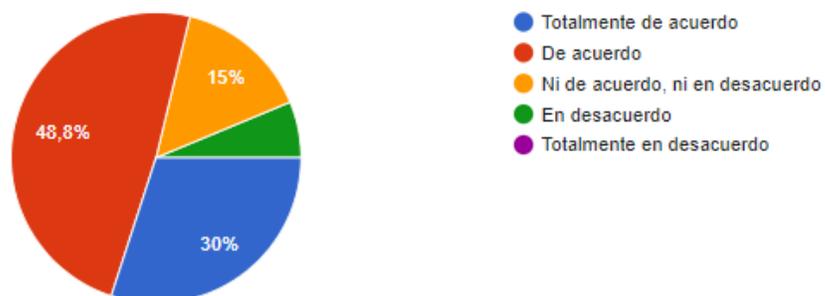
17. Cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor.

80 respuestas



18. Cuando ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo.

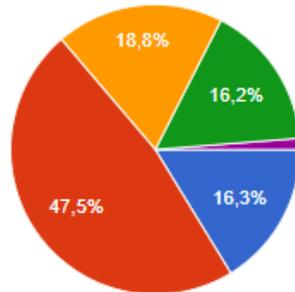
80 respuestas



19. La consultora monitorea las funciones que se le asignaron.



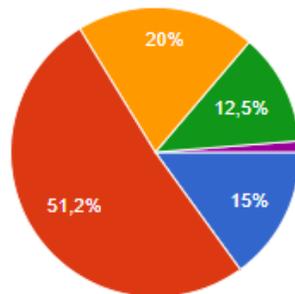
80 respuestas



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. Considera que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo

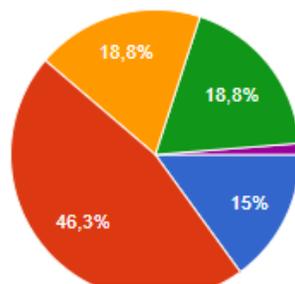
80 respuestas



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. La empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita el trabajo remoto.

80 respuestas

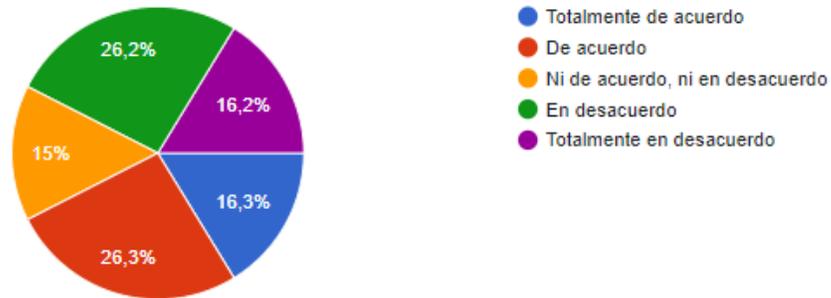


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. Usted tuvo que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto

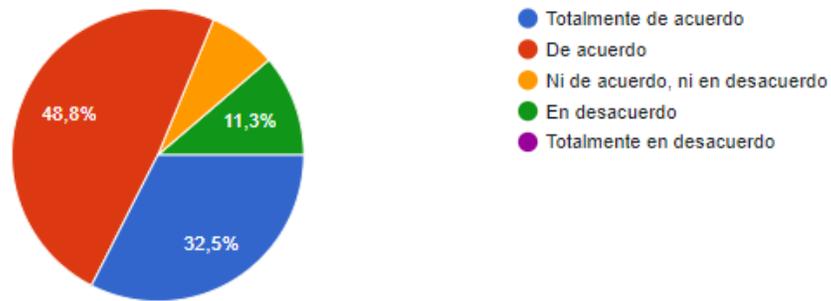


80 respuestas



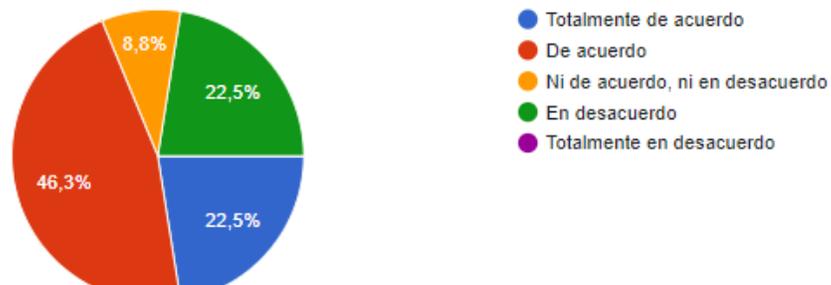
23. Existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora

80 respuestas



24. El control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto

80 respuestas



Anexo 6: Resultados de Cuestionario

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
e1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
e2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
e9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
e10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
e11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
e12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
e13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1
e14	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
e15	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
e16	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
e17	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
e18	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
e19	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
e20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
e21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
e22	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
e23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
e24	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
e25	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2
e26	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2
e27	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
e28	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2

e29	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
e30	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
e31	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
e32	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
e33	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
e34	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
e35	1	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	3	2
e36	1	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2
e37	1	4	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2
e38	1	4	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2
e39	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2
e40	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e41	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e42	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e43	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e44	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e45	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e46	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
e47	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2
e48	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2
e49	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2
e50	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2
e51	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2
e52	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2
e53	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2
e54	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2
e55	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2
e56	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2
e57	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2
e58	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2
e59	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2

e60	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3
e61	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3
e62	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3
e63	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4
e64	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4
e65	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4
e66	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4
e67	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4
e68	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	3	4	3	4	5	3	4
e69	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	3	4	3	4	5	3	4
e70	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	5	3	4	4	4	5	3	4
e71	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	5	3	4	4	4	5	3	4
e72	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3	4	4	4	5	4	4
e73	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3	4	4	4	5	4	4
e74	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4
e75	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4
e76	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4
e77	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
e78	4	2	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
e79	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
e80	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4

Anexo 7: Procedimiento

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	0	La medida de p...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
2	p2	Numérico	8	0	Las medidas d...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
3	p3	Numérico	8	0	La consultora i...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
4	p4	Numérico	8	0	La consultora d...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
5	p5	Numérico	8	0	El control sanit...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
6	p6	Numérico	8	0	Se brindó capa...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
7	p7	Numérico	8	0	Las evaluacion...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
8	p8	Numérico	8	0	La evaluación d...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
9	p9	Numérico	8	0	Las capacitacio...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
10	p10	Numérico	8	0	Se realizan cap...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
11	p11	Numérico	8	0	Cada trabajador...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
12	p12	Numérico	8	0	Las capacitacio...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
13	p13	Numérico	8	0	Cada colaborad...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
14	p14	Numérico	8	0	La consultora s...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
15	p15	Numérico	8	0	El mobiliario de...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
16	p16	Numérico	8	0	Cuenta con las ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
17	p17	Numérico	8	0	Cuenta con los ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
18	p18	Numérico	8	0	Cuando ha requ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
19	p19	Numérico	8	0	La consultora ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
20	p20	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
21	p21	Numérico	8	0	La empresa no ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
22	p22	Numérico	8	0	Usted tuvo que ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
23	p23	Numérico	8	0	Existe una form...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
24	p24	Numérico	8	0	El control de la ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
25	V1	Numérico	5	0	Gestión de seg...	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
26	V2	Numérico	5	0	Trabajo Remoto	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
27	D1V1	Numérico	5	0	Prevención	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
28	D2V1	Numérico	5	0	Control	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
29	D3V1	Numérico	5	0	Comunicación	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
30	D1V2	Numérico	5	0	Locación	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
31	D2V2	Numérico	5	0	Programación	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada
32	D3V2	Numérico	5	0	Tecnología	{1, Buena}...	Ninguna	10	≡ Derecha	▨ Ordinal	↘ Entrada

Anexos Resultados de frecuencia descriptiva

Tabla 13

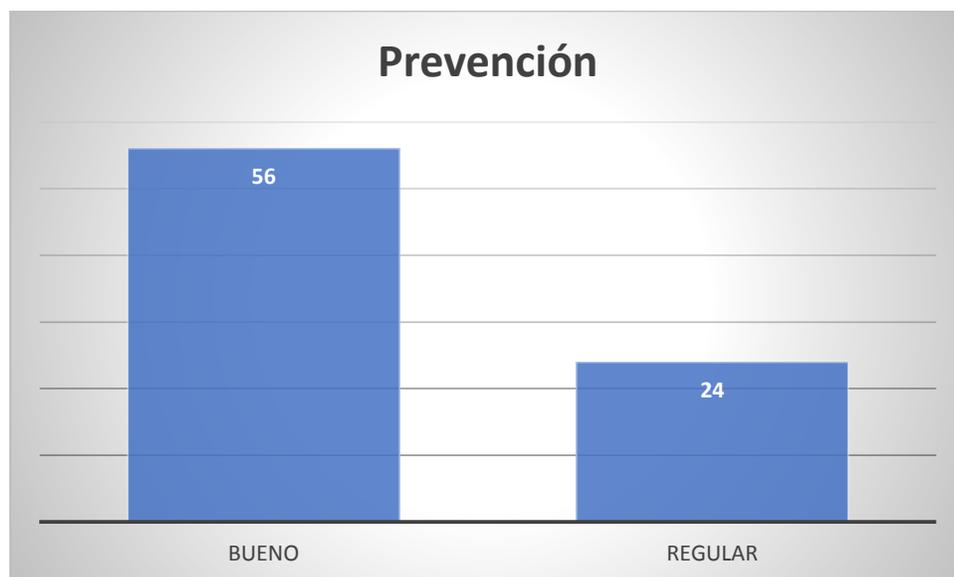
Prevención

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	56	70,0	70,0	70,0
	Regular	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Gráfico de barras de la dimensión prevención.



Nota. Elaboración propia.

Como se indica dentro de los resultados obtenidos gracias a la encuesta hecha a 80 colaboradores, se señala que el 70% de los encuestados indicaron que hay un nivel bueno y 30% que hay un nivel regular dentro de la prevención en la consultora.

Tabla 14

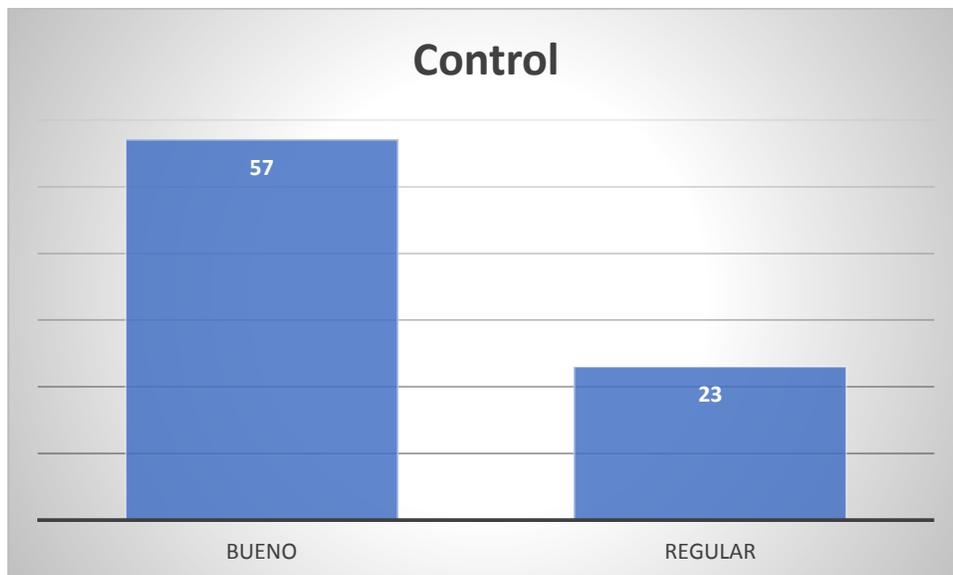
Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	57	71,3	71,3	71,3
	Regular	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Gráfico de barras de la dimensión control.



Nota. Elaboración propia.

Como se indica dentro de los resultados obtenidos gracias a la encuesta hecha a 80 colaboradores, se señala que el 71.3% de ellos conformados por 57 personas indicaron que hay un nivel bueno dentro del control en la consultora, donde el 28,7% restante siendo 23 personas señalaron que el control dentro de la consultora es regular.

Tabla 15

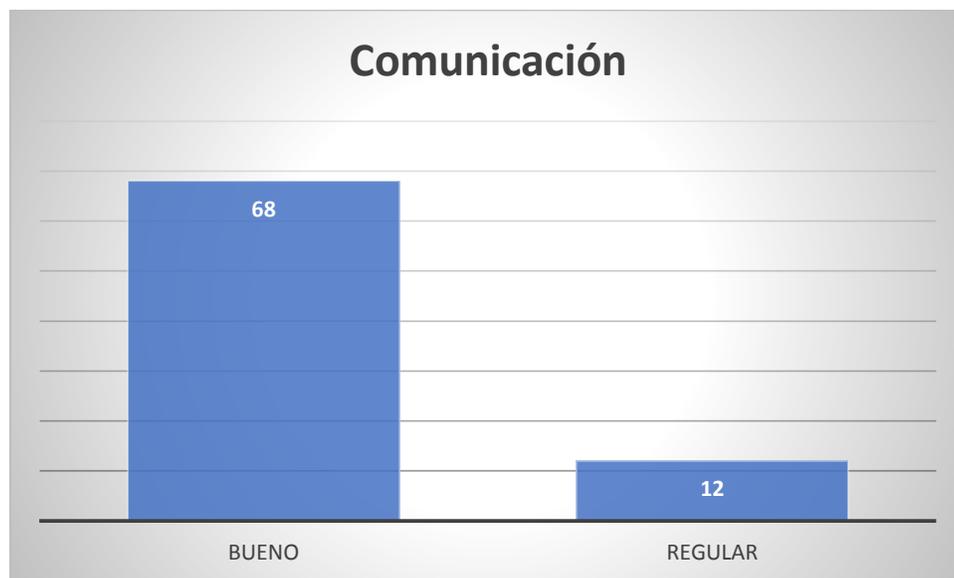
Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	68	85,0	85,0	85,0
	Regular	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Gráfico de tablas de la dimensión comunicación.



Nota. Elaboración propia.

Como se indica dentro de los resultados obtenidos gracias a la encuesta hecha a 80 colaboradores, se señala que el 85% de ellos conformados por 68 personas indicaron que hay un nivel bueno dentro de la comunicación en la consultoría, donde el 15% restante siendo 12 personas señalaron que el control dentro de la consultoría es regular.

Tabla 16

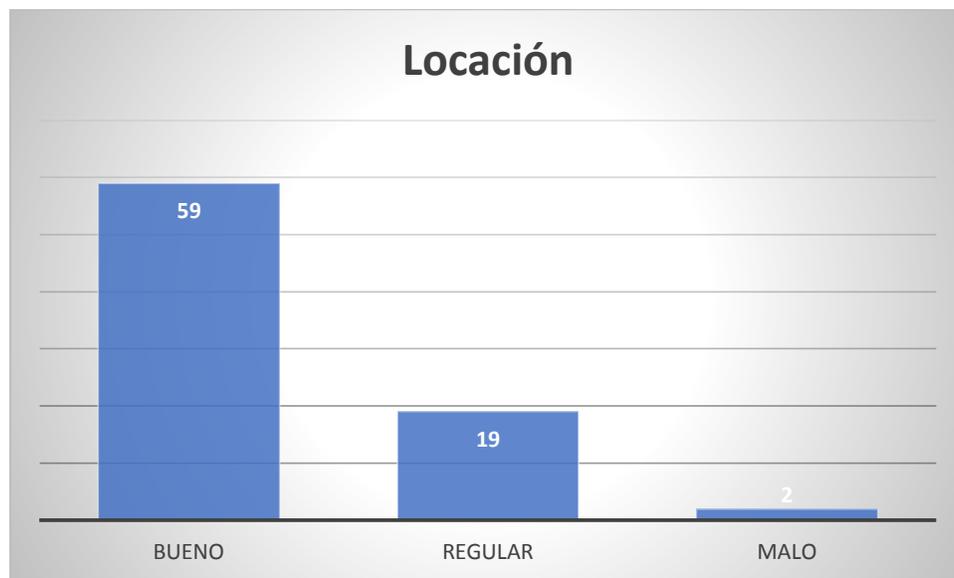
Locación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	59	73,8	73,8	73,8
	Regular	19	23,8	23,8	97,5
	Malo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Gráfico de barras de la dimensión locación.



Nota. Elaboración propia.

Como se indica dentro de los resultados obtenidos gracias a la encuesta hecha a 80 colaboradores, se señala que el 73,8% de ellos, conformados por 59 personas indicaron que hay un nivel bueno de locación en la consultora, el 23,8% siendo 19 personas señalaron que la locación dentro de la consultora es regular y el 2.5% restante equivalente a 2 personas indican que en la consultora hay un nivel malo de locación.

Tabla 17

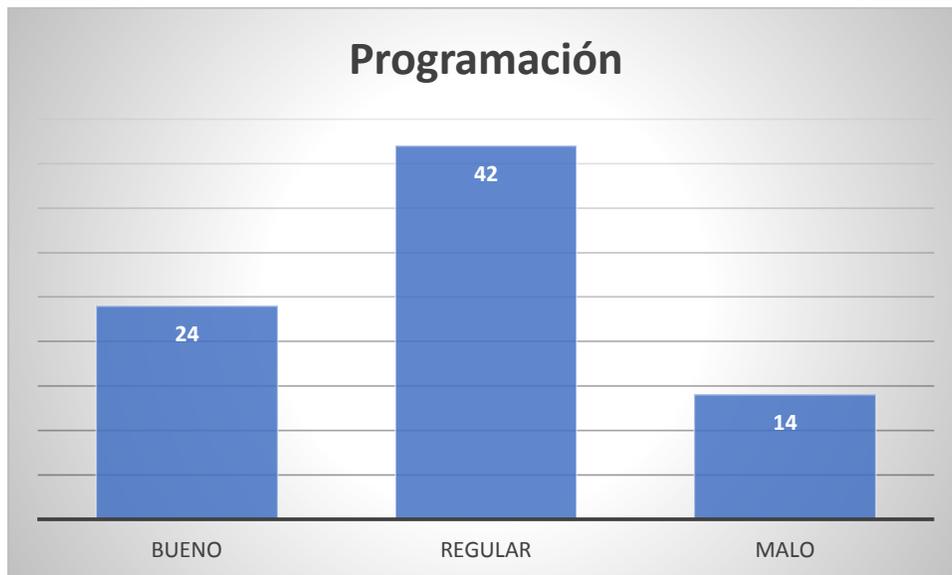
Programación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	24	30,0	30,0	30,0
	Regular	42	52,5	52,5	82,5
	Malo	14	17,6	17,6	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Gráfico de barras de la dimensión programación.



Nota. Elaboración propia.

Como se indica dentro de los resultados obtenidos gracias a la encuesta hecha a 80 colaboradores, se señala que el 30% de ellos conformados por 24 personas indicaron que hay un nivel bueno dentro de la programación en la consultora, el 52,5% siendo 42 personas señalaron que la programación dentro de la consultora es regular y el 17,6% siendo las 14 personas restante indican que la programación dentro de la consultora es mala.

Tabla 18

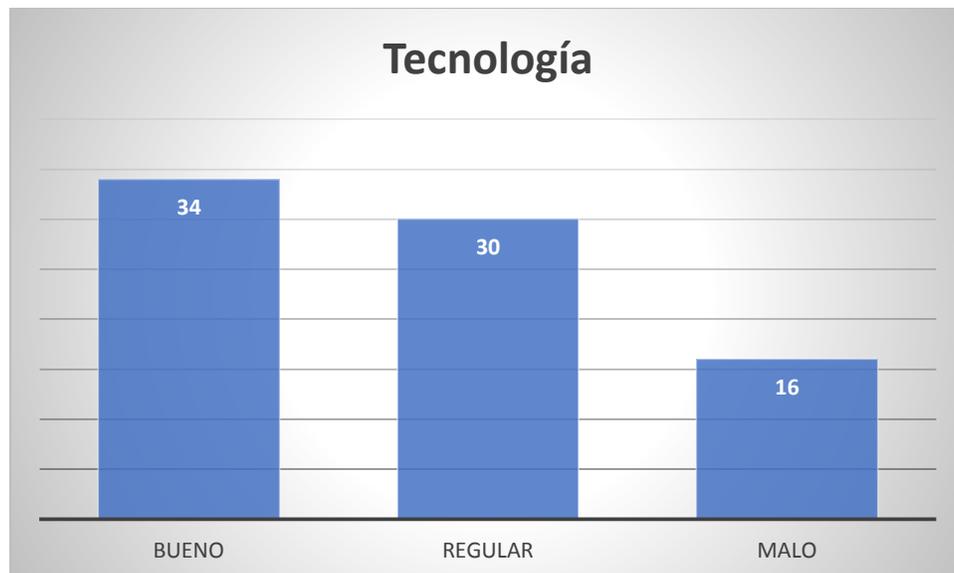
Tecnología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	34	42,5	42,5	42,5
	Regular	30	37,5	37,5	80,0
	Malo	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Gráfico de barras de la dimensión tecnología.



Nota. Elaboración propia.

Como se indica dentro de los resultados obtenidos gracias a la encuesta hecha a 80 colaboradores, se señala que el 42,5% de ellos conformados por 34 personas indicaron que hay un nivel bueno de tecnología en la consultora, el 37,5% siendo 30 personas señalaron que tecnología dentro de la consultoría es regular y 20% conformado por 16 personas restante indican que la tecnología dentro de la consultora es mala.

Anexos Tablas de frecuencias

Tabla 39: ítem 1

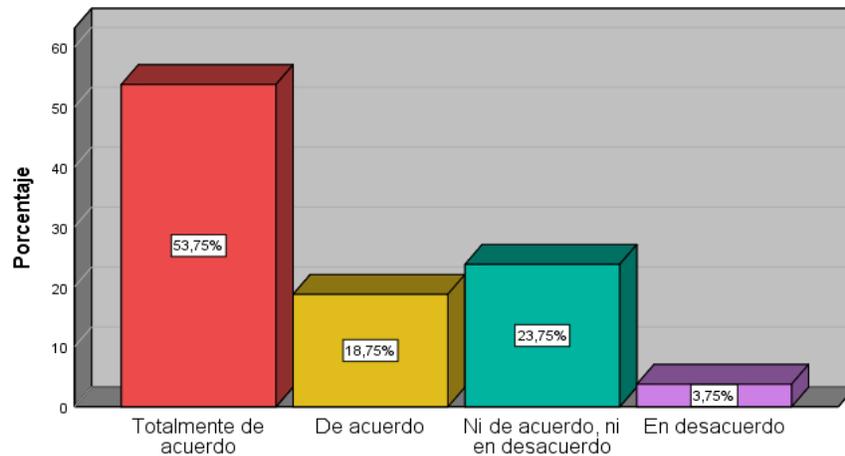
La medida de prevención que otorga la consultora es la adecuada para los trabajadores según sus áreas de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	43	53,8	53,8	53,8
	De acuerdo	15	18,8	18,8	72,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	23,8	23,8	96,3
	En desacuerdo	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 9: ítem 1

La medida de prevención que otorga la consultora es la adecuada para los trabajadores según su área de desempeño.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 9 donde podemos apreciar que, en la encuesta realizada a 80 trabajadores de una consultora en Lima, se obtuvo el resultado que el 53,75% estuvo de acuerdo en estar totalmente de acuerdo referente a que la medida de prevención otorgada por la consultora es la adecuada para los trabajadores según su área de desempeño.

Tabla 20: ítem 2

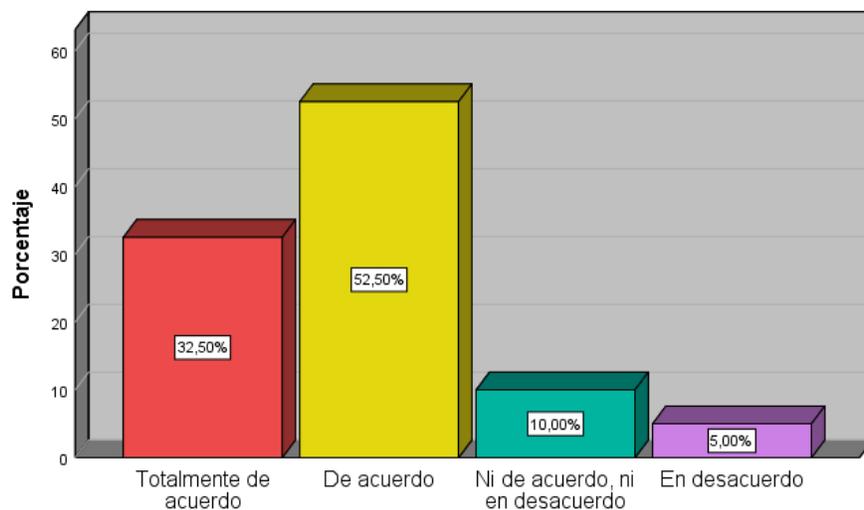
Las medidas de prevención se adaptan a las necesidades de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	32,5	32,5	32,5
	De acuerdo	42	52,5	52,5	85,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	10,0	10,0	95,0
	En desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 10: ítem 2

Las medidas de prevención se adaptan las necesidades de los colaboradores.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 10 donde podemos observar los resultados obtenidos referente a la encuesta que se realizó a 80 trabajadores de una consultora en Lima, se puede deducir que 42 personas conformando el 52,50% está de acuerdo en que las medidas de prevención se adaptan a las necesidades de los colaboradores.

Tabla 21: ítem 3

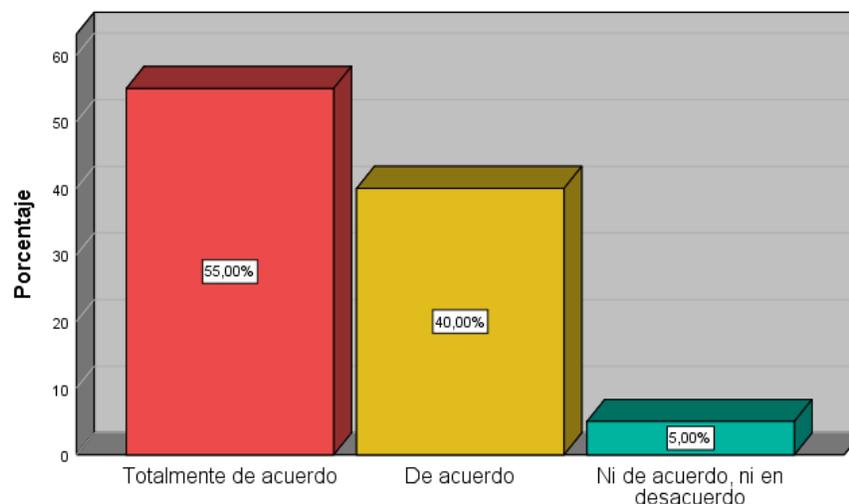
La consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	44	55,0	55,0	55,0
	De acuerdo	32	40,0	40,0	95,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 11: ítem 3

La consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 11 donde se puede visualizar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a trabajadores de una consultora en Lima, donde el 55% de ellos estuvieron totalmente de acuerdo en que la consultora identifica fácilmente los peligros que pueden tener los colaboradores en el trabajo remoto.

Tabla 22: ítem 4

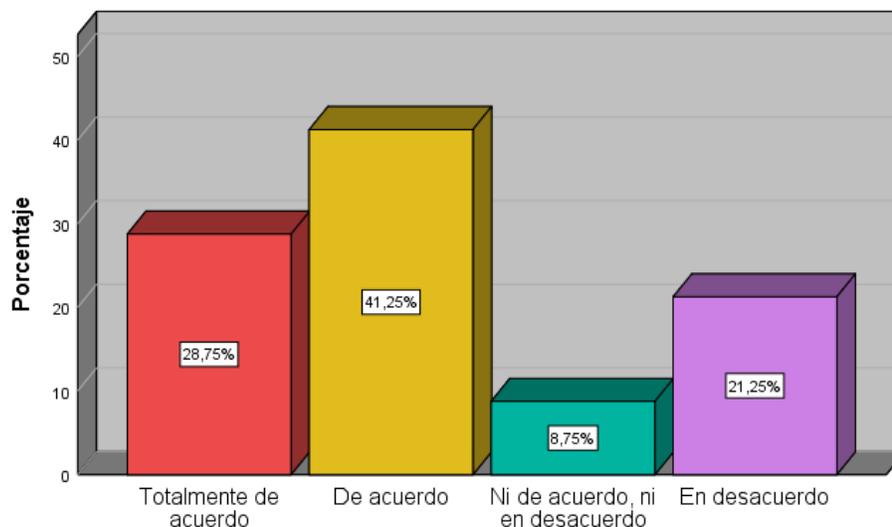
La consultora debe realizar periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	28,7	28,7	28,7
	De acuerdo	33	41,3	41,3	70,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	78,8
	En desacuerdo	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 12: ítem 4

La consultora debe realizar periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 12 donde podemos verificar los resultados que fueron obtenidos por medio de la encuesta, la cual fue realizada por 80 trabajadores, el 41,25% está de acuerdo en que la consultora debe realiza periódicamente la identificación de peligros que ocasiona el trabajo remoto.

Tabla 4: ítem 5

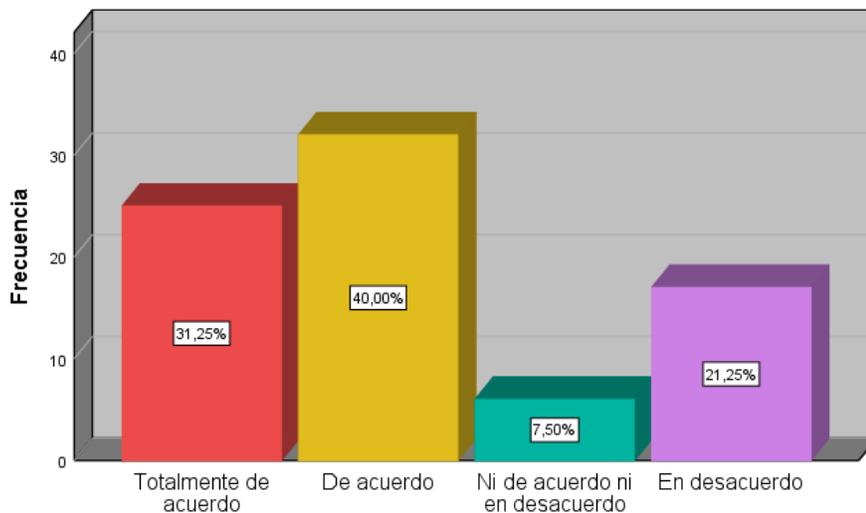
El control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	25	31.3	31.3	31.3
	De acuerdo	32	40.0	40.0	71.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7.5	7.5	78.8
	En desacuerdo	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 13: ítem 5

El control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 13 donde se aprecian los resultados obtenidos mediante la encuesta, se identificó que el 40% de los trabajadores en una consultora de Lima, señalan estar de acuerdo referente a que el control sanitario en la consultoría se adecuó con el implemento del trabajo remoto.

Tabla 24: ítem 6

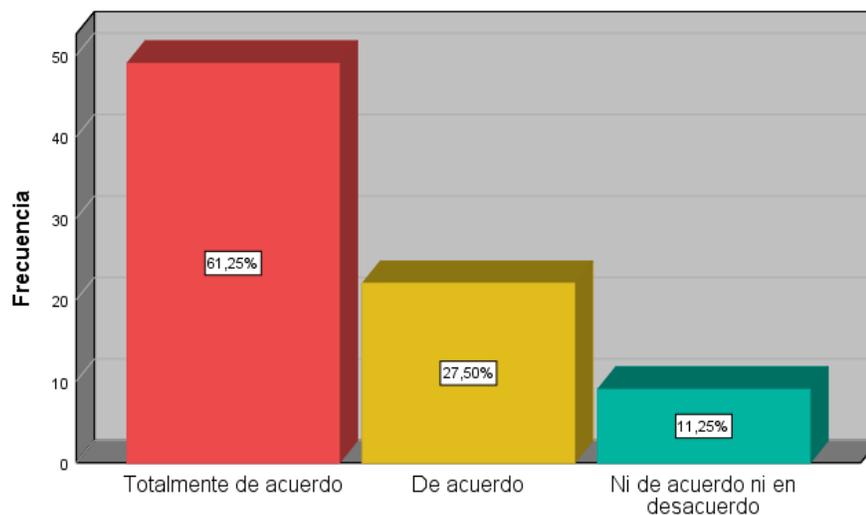
Se brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos en ello

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	49	61.3	61.3	61.3
	De acuerdo	22	27.5	27.5	88.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11.3	11.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 14: ítem 6

Se brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos en ello.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 14, tras los resultados obtenidos dentro de la encuesta a los 80 trabajadores, se puede identificar que 49 de ellos están totalmente de acuerdo en que se

brindó capacitación de control sanitario a los colaboradores para evitar riesgos en ello. Representado en un 61,25% de ellos en total.

Tabla 25: ítem 7

Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría

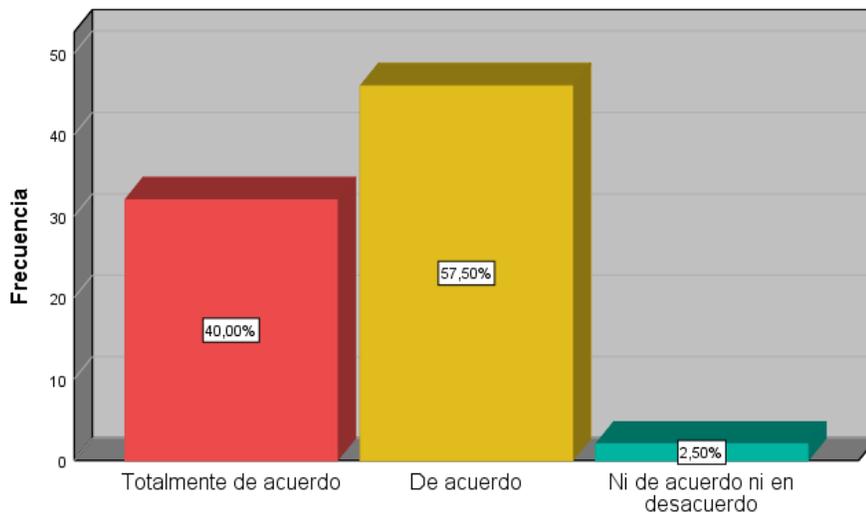
Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	32	40.0	40.0	40.0
	De acuerdo	46	57.5	57.5	97.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 15: ítem 7

Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.

Las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 15, tras los resultados obtenidos por la encuesta, el 57.5% de trabajadores en una consultora en Lima están de acuerdo en que las evaluaciones de riesgos se realizan con mayor frecuencia en la consultoría.

Tabla 5: ítem 8

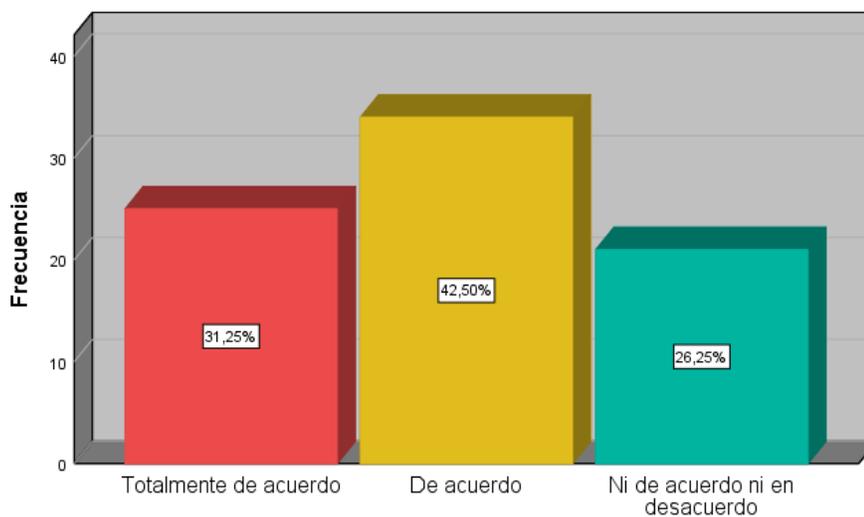
La evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	25	31,3	31,3	31,3
	De acuerdo	34	42,5	42,5	73,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 16: ítem 8

La evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 16, donde se puede evidenciar que el 31,25% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que la evaluación de riesgos se adapta a las nuevas formas de trabajo remoto.

Tabla 6: ítem 9

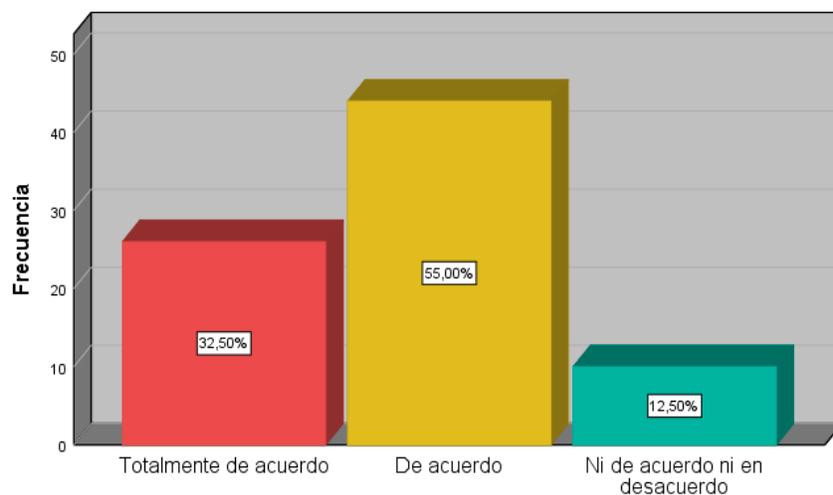
Las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	26	32,5	32,5	32,5
	De acuerdo	44	55,0	55,0	87,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 17: ítem 9

Las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 17, se puede evidenciar que el 32,5% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que las capacitaciones virtuales se realizan mensualmente, previa evaluación del conocimiento sobre cierto tema.

Tabla 28 : ítem 10

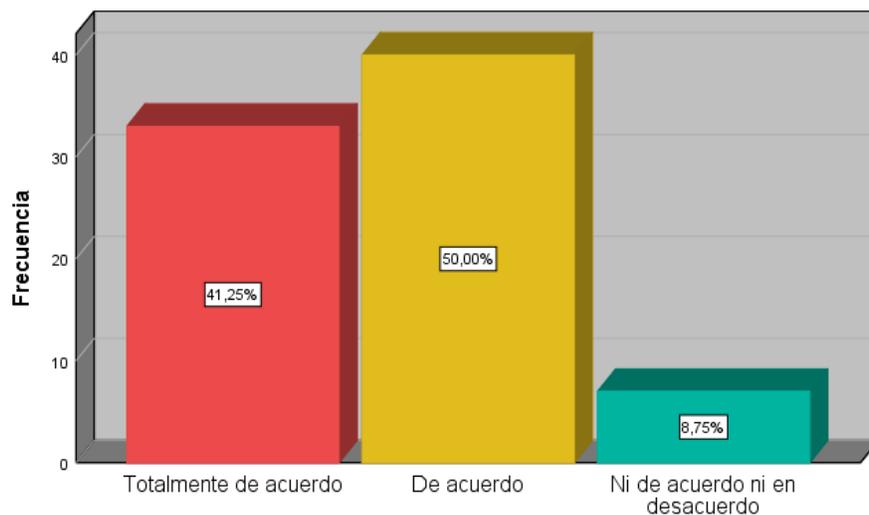
Se realizan capacitaciones virtuales de acuerdo con el área de trabajo

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	33	41,3	41,3	41,3
	De acuerdo	40	50,0	50,0	91,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 18: ítem 10

Se realizan capacitaciones virtuales de acuerdo con el área de trabajo.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 18, se puede visualizar que el 41,25% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que se realice capacitaciones virtuales de acuerdo con el área de trabajo, mientras el 50% está totalmente de acuerdo con esta medida como medio adecuado según el área de desempeño. Finalmente, el 8 % de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta medida.

Tabla 29: ítem 11

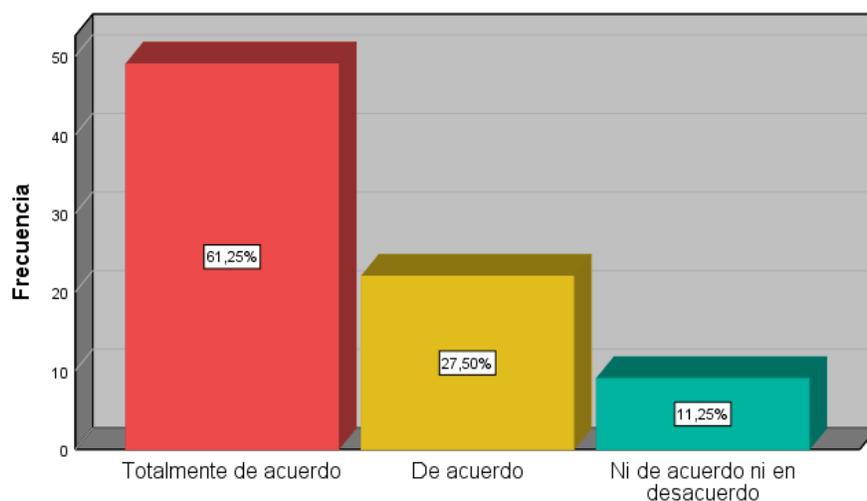
Cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	49	61,3	61,3	61,3
	De acuerdo	22	27,5	27,5	88,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 19: ítem 11

Cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 14, se puede observar que el 61,25% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que cada trabajador que labora de manera remota cuenta con un medio electrónico confiable para desarrollar las actividades de capacitación. Mientras el 27,5% está totalmente de acuerdo con esta medida para que el colaborador pueda rendir correctamente las horas de trabajo. Finalmente, el 11,25% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta medida.

Tabla 30: ítem 12

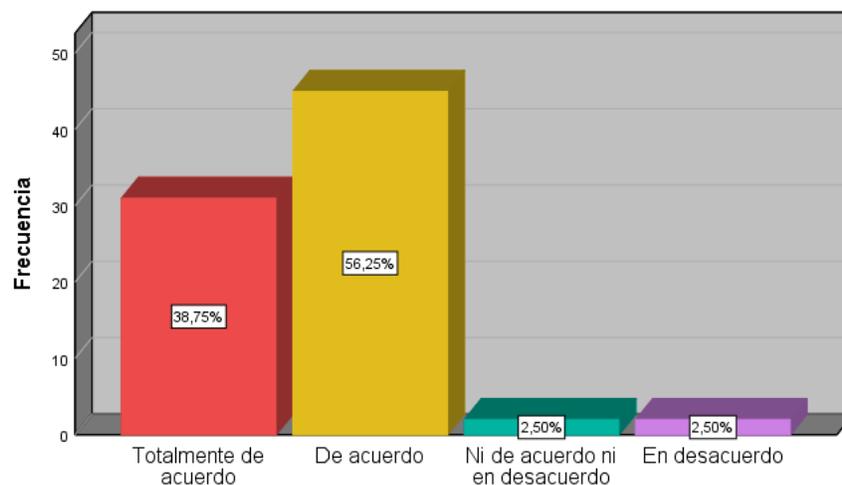
Las capacitaciones en gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	38,8
	De acuerdo	45	56,3	56,3	95,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,5	2,5	97,5
	En desacuerdo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 20: ítem 12

Las capacitaciones de gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 20, se puede apreciar que el 38,75% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que Las capacitaciones en gestión de seguridad y salud se llevan a cabo de manera digital sin ningún inconveniente, mientras el 56,25% está de acuerdo con esta medida. Finalmente, el 2,5% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo señalado y el 2,5% afirma estar en desacuerdo.

Tabla 31: ítem 13

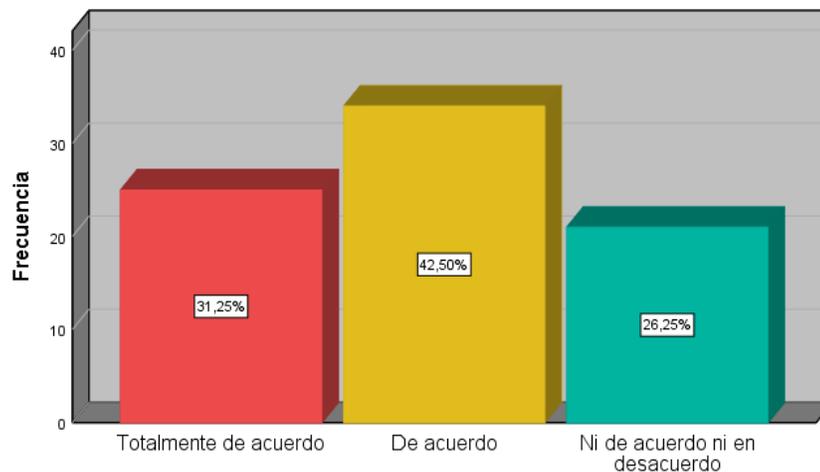
Cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	25	31,3	31,3	31,3
	De acuerdo	34	42,5	42,5	73,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 21: ítem 13

Cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 21, donde se evidencia que el 31,25% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que cada colaborador cuenta con un espacio de trabajo adecuado con el cual pueda desempeñar su labor de manera eficaz, mientras el 42,5% está de acuerdo con esta medida. Finalmente, el 26,25% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo señalado.

Tabla 32: ítem 14

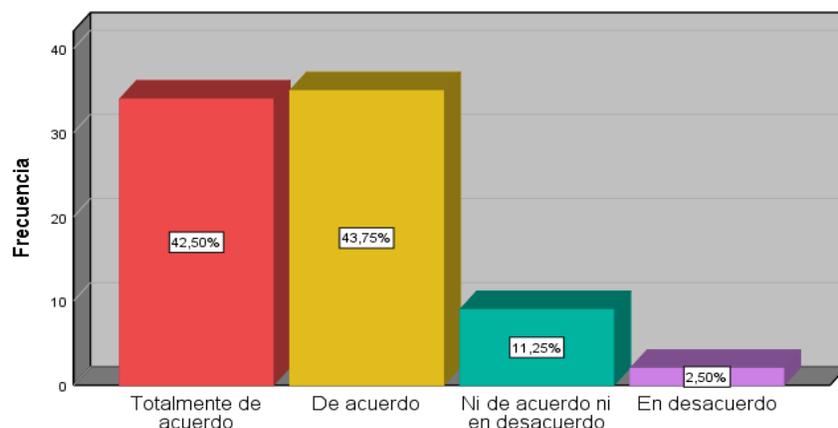
La consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	34	42,5	42,5	42,5
	De acuerdo	35	43,8	43,8	86,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	97,5
	En desacuerdo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 22: ítem 14

La consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 22, se puede precisar que el 42,5% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que la consultora supervisa el espacio de trabajo del colaborador para verificar si es el adecuado para su rendimiento., mientras el 43,75% está de acuerdo con esta medida para que el rendimiento del trabajador sea el adecuado. Finalmente, el 11,25% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 2,5% está en desacuerdo con lo señalado.

Tabla 7: ítem 15

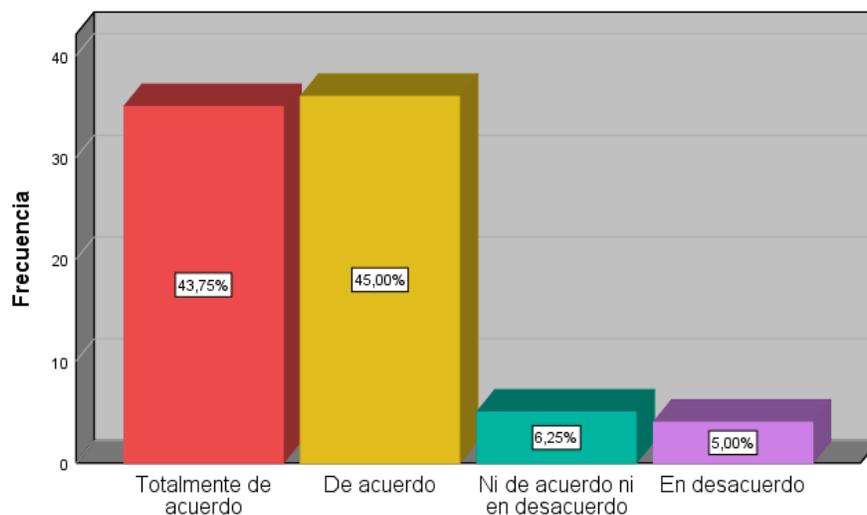
El mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	35	43,8	43,8	43,8
	De acuerdo	36	45,0	45,0	88,8
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3	6,3	95,0
	En desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 23: ítem 15

El mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño.



Nota. Elaboración propia.

Conforme la figura 23, se puede dilucidar que el 43,75% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que el mobiliario de trabajo influye en su calidad del desempeño.

Tabla 34: ítem 16

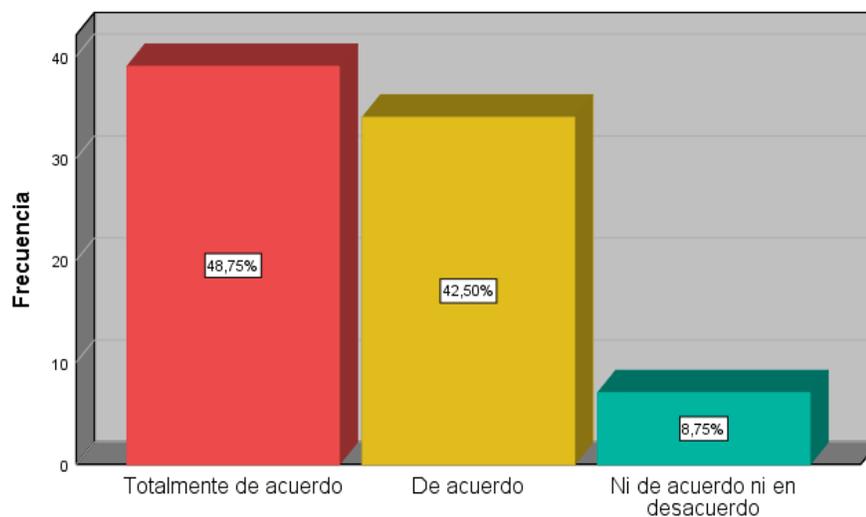
Cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	39	48,8	48,8	48,8
	De acuerdo	34	42,5	42,5	91,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 24: ítem 16

Cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 24, se puede observar que el 48,75% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que se cuenta con las herramientas completas para el desarrollo adecuado de su labor, mientras el 42,5% está de acuerdo con esta medida para que el sujeto se sienta más conforme. Finalmente, el 8,75% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo señalado.

Tabla 35: ítem 17

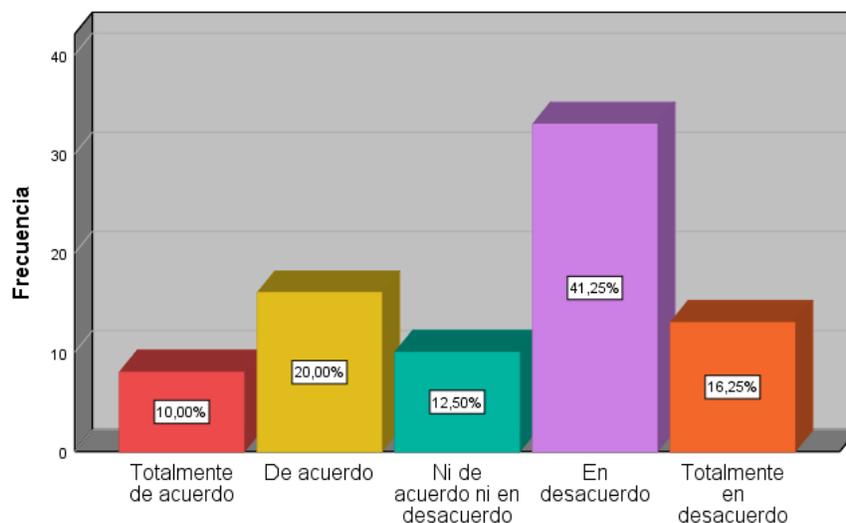
Cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	16	20,0	20,0	30,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	42,5
	En desacuerdo	33	41,3	41,3	83,8
	Totalmente en desacuerdo	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 25: ítem 17

Cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor.



Nota. Elaboración propia.

Por medio de la figura 25, se puede presenciar que el 10% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que se cuenta con los programas necesarios en casa para desarrollar su labor, mientras el 20% está de acuerdo con esta medida para la organización de trabajos imprevistos. Seguidamente, el 12,5% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 41,5% está en desacuerdo y 16,25% está totalmente en desacuerdo con lo señalado.

Tabla 8: ítem 18

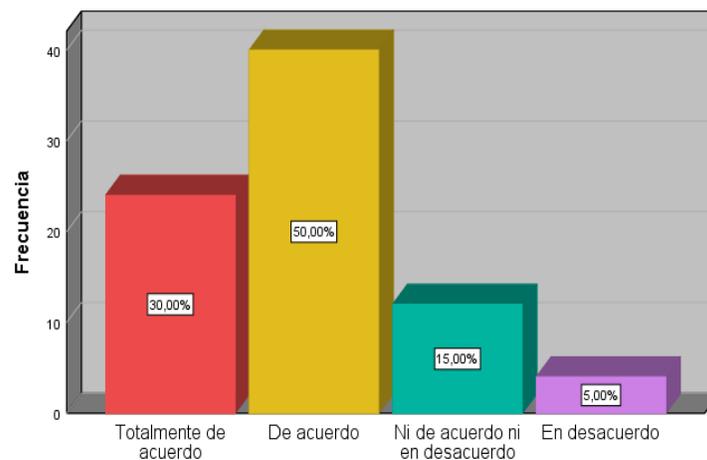
Cuando ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	24	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	40	50,0	50,0	80,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	95,0
	En desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 26: ítem 18

Cuando ha requerido ayuda, se le brindo la asistencia adecuada para solucionarlo.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 26, se puede evidenciar que el 30% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que cuando se ha requerido ayuda, se le brindó la asistencia adecuada para solucionarlo., mientras el 48,75% está de acuerdo con esta medida, de manera en la cual se pueda indicar la disposición de cada trabajador para asignarle labores. Seguidamente, el 15% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% está en desacuerdo y 1,25% está totalmente en desacuerdo con lo señalado.

Tabla 37: ítem 19

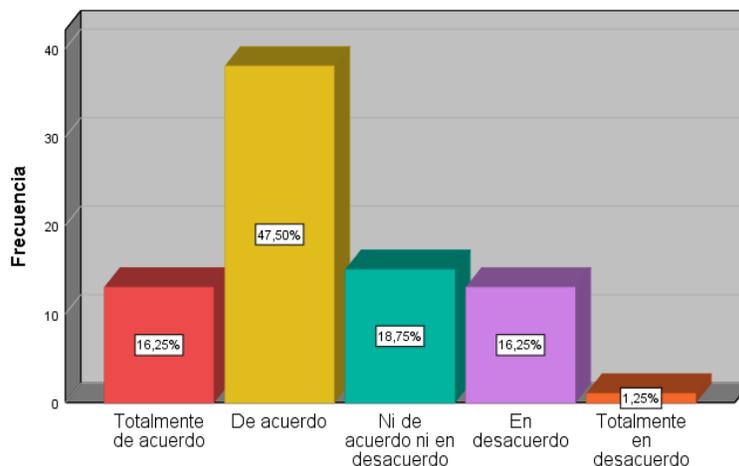
La consultora monitorea las funciones que se le asignaron

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	16,3
	De acuerdo	38	47,5	47,5	63,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	82,5
	En desacuerdo	13	16,3	16,3	98,8
	Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 27: ítem 19

La consultora monitorea las funciones que se le asignaron.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 27, se observa que el 16,3% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que la consultora monitorea las funciones que se le asignaron., mientras el 47,5% está de acuerdo con esta medida, de manera en la que se puede hacer un seguimiento a las funciones asignadas a los trabajadores. Seguidamente, el 18,8% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16,2% está en desacuerdo y 1,3% está totalmente en desacuerdo con lo señalado.

Tabla 38: ítem 20

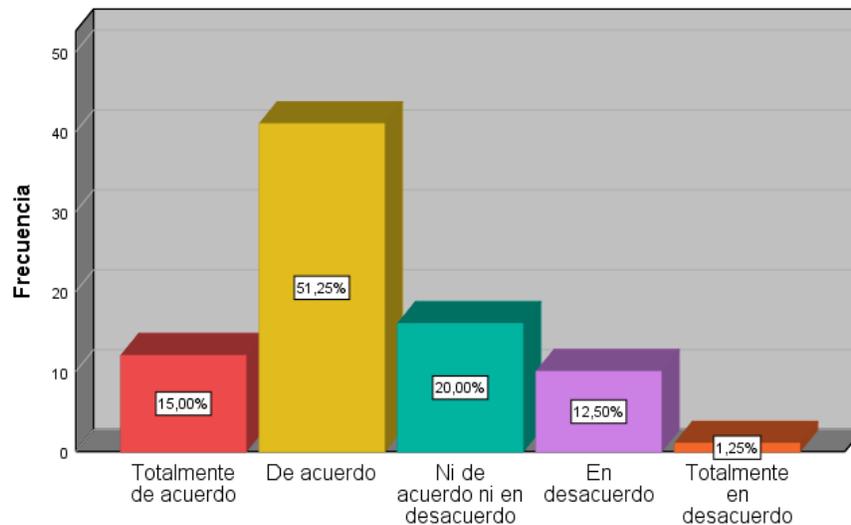
Considera que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	41	51,2	51,2	66,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	86,3
	En desacuerdo	10	12,5	12,5	98,8
	Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 28: ítem 20

Considera que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo.



Nota. Elaboración propia.

Conforme la figura 28, donde se puede apreciar que el 15% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que el monitoreo de sus funciones es el adecuado sin llegar a ser invasivo.

Tabla 9: ítem 21

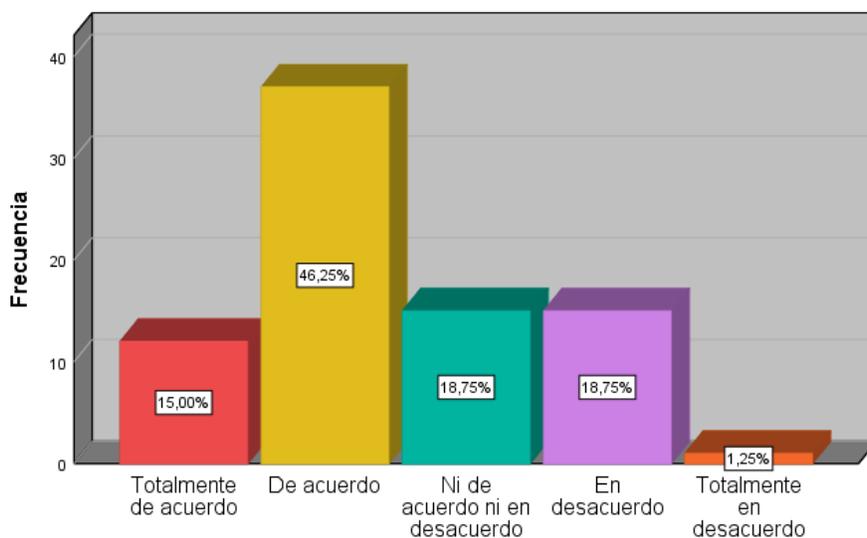
La empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Totalmente de acuerdo	12	15,0	15,0	15,0
De acuerdo	37	46,3	46,3	61,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	80,0
En desacuerdo	15	18,8	18,8	98,8
Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 29: ítem 21

La empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita en el trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

Por medio de la figura 29, se puede visualizar que el 15% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que la empresa no escatima en gastos para la implementación de la tecnología que se necesita el trabajo remoto.

Tabla 10: ítem 22

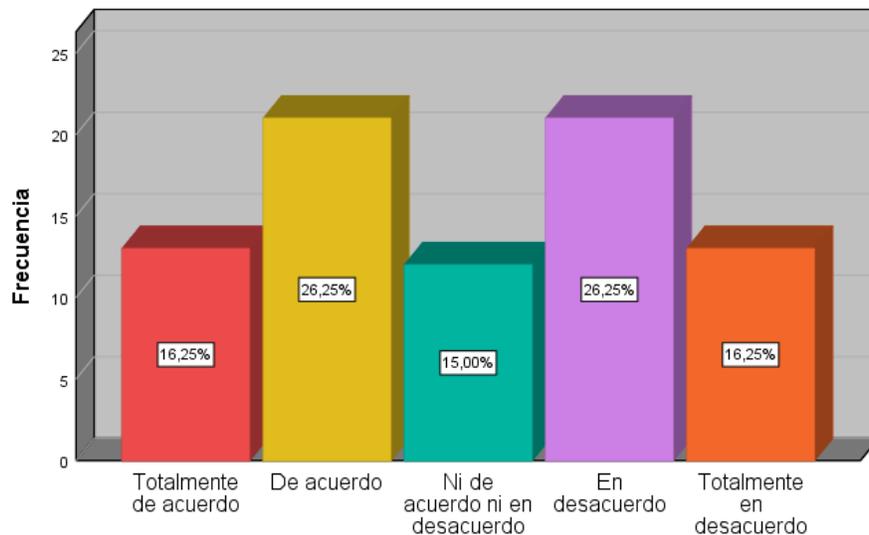
Usted tuvo que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	16,3
	De acuerdo	21	26,3	26,3	42,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	57,5
	En desacuerdo	21	26,3	26,3	83,8
	Totalmente en desacuerdo	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 28: ítem 22

Usted tuvo que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto.



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 25, donde se puede evidenciar que el 16,3% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo con que tuvieron que asumir algún costo para la implementación de su trabajo remoto.

Tabla 41: ítem 23

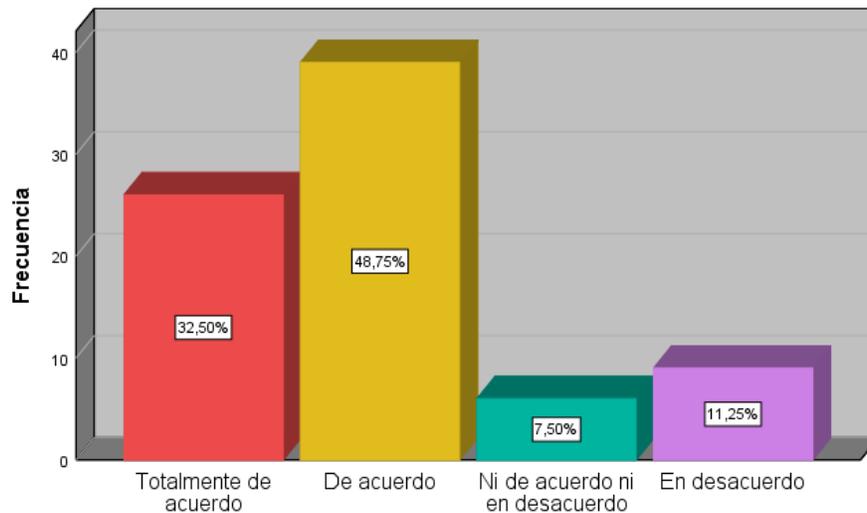
Existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	32,5	32,5	32,5
	De acuerdo	39	48,8	48,8	81,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	88,8
	En desacuerdo	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 29: ítem 23

Existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora.



Nota. Elaboración propia.

Según la figura 31, se puede precisar que el 32,5% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo de que existe una forma de regular la información que se comparte de la consultora.

Tabla 42: ítem 24

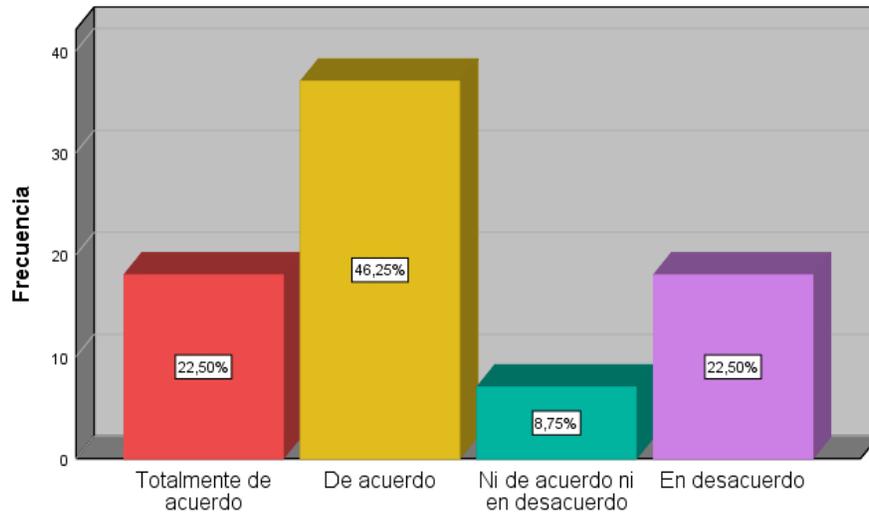
El control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Totalmente de acuerdo	18	22,5	22,5	22,5
De acuerdo	37	46,3	46,3	68,8
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	77,5
En desacuerdo	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 30: ítem 24

El control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto.



Nota: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 32, donde se observa que el 22,5% de los trabajadores de Silfersystem están totalmente de acuerdo que el control de la información se adecua a la nueva forma de trabajo remoto, mientras el 46,25% está de acuerdo con esta medida como estrategia con los trabajadores. Seguidamente, el 8,75% de los encuestados señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 22,5% está en desacuerdo con lo señal.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 31 de mayo de 2021
Carta P. 0260-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

INGENIERO
SILVIA SALAZAR LLERENA
GERENTE
CONSULTORA SILFERSYSTEM S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RIVERA DEL PINO, JOHNNY CLAUDIO; identificado con DNI N° 07761768 y con código de matrícula N° 7002448267; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora Lima, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RIVERA DEL PINO, JOHNNY CLAUDIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

outlook.live.com/mail/0/id/AQMkADAwATYwMAItYwUyOC0yYjAzLTAwAi0wMAoARgAAAx7Z3pgq9dOkcswK9i2IHABVuE5X5w%2FtPnW9trtLL...

Todo silvia

Mensaje nuevo

Responder | Eliminar | Archivo | No deseado | Mover a | Categorizar | Posponer

Reunirse ahora

Re: CARTA DE PRESENTACIÓN

Salazar Llerena, Silvia <ssalazar@sifersystem.com>
Vie 25/06/2021 18:57
Para: Usted

Estimado señor Rivera:

Mediante el presente correo le comunicamos que la gerencia general le otorga la autorización para que realice el desarrollo de su trabajo de investigación haciendo uso de la información de nuestra empresa, para lo cual el día lunes 28 de junio se comunicará con usted la señora Gisela Véliz para coordinar la fecha y hora para su atención.

Saludos,

Dra. Silvia Salazar Llerena
Gerente Administrativa
Consultora Sifersystem S.A.C.
RUC: 20509726583

El mié, 23 jun 2021 a las 21:42, Johnny Rivera del Pino (<jrivera_74@hotmail.com>) escribió:
Sra. Silvia Salazar Llerena
Gerente de la Consultora SILFERSYSTEM

Buenas noches el presente para solicitarle me otorgue permiso en su empresa para realizar mi trabajo de investigación:

Título: **La gestión de seguridad y salud en el trabajo remoto de una consultora Lima, 2020**

En ese sentido adjunto al presente la carta de presentación.

Atte,

Johnny Rivera del Pino
Alumno Posgrado UCV

Responder | Reenviar

Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium