



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**EL TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LAS EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ, 2023**

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración

Autor

Troncos Requejo, Francis Joel

Asesor

Pereyra Zelada, Enrique

ORCID: 0000-0002-6083-5881

Jurado

Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

Medina Salgado, Antonio Bartolome

Montero Chepe, Jorge Enrique

Lima - Perú

2025

EL TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ, 2023

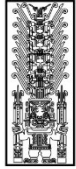
INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	5%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	8%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Cliffside Park High School	1%
	Trabajo del estudiante	
6	docs.google.com	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to University of Westminster	<1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	es.scribd.com	<1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.unfv.edu.pe:8080	<1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	

repositorio.upn.edu.pe



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS
EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ, 2023

Línea de Investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de
Maestro en Administración

Autor
Troncos Requejo, Francis Joel

Asesor
Pereyra Zelada, Enrique
ORCID: 0000-0002-6083-5881

Jurado
Pajuelo Camones, Carlos Heraclides
Medina Salgado, Antonio Bartolome
Montero Chepe, Jorge Enrique

Lima – Perú
2025

DEDICATORIA

Agradecer en primer lugar a Dios por permitir haber llegado a esta etapa profesional, y a mi familia, en especial a mis padres por haberme guiado y a los Docentes por brindarnos las herramientas académicas necesarias para poder culminar el presente trabajo de investigación.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos

Miembros del Jurado:

Dr. Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

Dr. Medina Salgado, Antonio Bartolome

Mg. Montero Chepe, Jorge Enrique

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Dr. Pereyra Zelada, Enrique

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

RESUMEN	i
ABSTRACT.....	ii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Descripción del problema	4
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. <i>Problema general</i>	5
1.3.2. <i>Problemas específicos</i>	5
1.4. Antecedentes.....	5
1.5. Justificación de la investigación	11
1.6. Limitaciones de la investigación	12
1.7. Objetivos.....	12
1.7.1. <i>Objetivo general</i>	12
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	12
1.8. Hipótesis	13
1.8.1. <i>Hipótesis general</i>	13
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i>	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Marco conceptual.....	14
2.2. Definición de términos	23
III. MÉTODO	26
3.1. Tipo de investigación.....	26
3.2. Población y muestra.....	27
3.3. Operacionalización de variables	22

3.4. Instrumentos	22
3.5. Procedimiento	22
3.6. Análisis de datos	22
3.7. Consideraciones éticas	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
VI. CONCLUSIONES	79
VII. RECOMENDACIONES	80
VIII. REFERENCIAS	81
IX. ANEXOS	92
Anexo A: Matriz de Consistencia	93
Anexo B: Instrumento de recolección de datos	94
Anexo C. Ficha de validación por juicio de expertos	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	22
Tabla 2 Correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.	24
Tabla 3 Correlación entre el trabajo remoto y el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023	25
Tabla 4 Correlación entre el trabajo remoto y el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023	26
Tabla 5 Correlación entre el trabajo remoto y la productividad en empresas mineras del Perú, 2023.....	27
Tabla 6 Frecuencia respecto al espacio adecuado para realizar funciones remotamente.	28
Tabla 7 La frecuencia de los muebles que se adaptan bien al funcionamiento a distancia.	29
Tabla 8 Regularidad en relación con los entornos ergonómicos en los que se realizan las tareas.	30
Tabla 9 Frecuencia respecto a la necesidad de que la institución facilite mobiliario y equipo.	31
Tabla 10 Con frecuencia en relación con las herramientas tecnológicas para el avance eficaz de las funciones laborales.	32
Tabla 11 Con qué frecuencia se consideran importantes el conocimiento y el uso de herramientas telemáticas	33
Tabla 12 Tasa de acceso remoto a los recursos informáticos de la empresa.	34
Tabla 13 Frecuencia respecto al apoyo brindado por el Área de Informática institucional.	35
Tabla 14 Frecuencia respecto a la importancia de la conexión a Internet.	36
Tabla 15 Frecuencia respecto al desarrollo de procesos seguros por parte de la Escuela de Posgrado.....	37

Tabla 16 Frecuencia respecto a la conveniencia del uso de videoconferencias para comunicarse con el equipo de trabajo.	38
Tabla 17 Frecuencia respecto a la asignación adecuada de actividades por parte del jefe.	39
Tabla 18 Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma del tiempo y ritmo de trabajo.....	40
Tabla 19 Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma de la cantidad y calidad del trabajo	41
Tabla 20 Frecuencia respecto a la participación en actividades de capacitación para la mejora del desempeño.....	42
Tabla 21 Frecuencia respecto al tiempo dedicado a trabajar comparado con la modalidad presencial.	43
Tabla 22 Frecuencia respecto a la eficacia de la flexibilidad de horario por comodidad personal.	44
Tabla 23 Frecuencia respecto a la reducción de la ansiedad por exposición al COVID-19 en el trabajo remoto.	45
Tabla 24 Frecuencia respecto al impacto del confinamiento en el desarrollo de actividades laborales.	46
Tabla 25 Frecuencia respecto a la disminución de la interacción con el equipo o colegas.	47
Tabla 26 Frecuencia respecto al desarrollo de nuevas competencias como oportunidad laboral.	48
Tabla 27 Frecuencia respecto a la adecuación de la comunicación con el jefe inmediato.	49
Tabla 28 Frecuencia respecto al monitoreo del cumplimiento de actividades por parte del jefe.	50
Tabla 29 Frecuencia respecto a la evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe.....	51

Tabla 30 Frecuencia respecto a la identificación con la misión institucional.....	52
Tabla 31 Frecuencia respecto a la identificación con los valores institucionales.....	53
Tabla 32 Frecuencia respecto al compromiso de los trabajadores con la misión de la institución.	54
Tabla 33 Frecuencia respecto al conocimiento del código de ética de la función pública.	55
Tabla 34 Frecuencia respecto al entendimiento y asunción de los objetivos y metas de la dirección.....	56
Tabla 35 Frecuencia respecto a la superación de expectativas del cargo.	57
Tabla 36 Frecuencia respecto a la participación voluntaria en actividades de la institución. .	58
Tabla 37 Frecuencia respecto a los conocimientos y habilidades necesarias para el cargo. ...	59
Tabla 38 Frecuencia respecto al conocimiento de las funciones del cargo.	60
Tabla 39 Frecuencia respecto a la promoción del cumplimiento de protocolos de gestión de actividades.....	61
Tabla 40 Frecuencia respecto a la promoción de mejoras en actividades basadas en la experiencia.	62
Tabla 41 Frecuencia respecto a la preocupación de los directivos por la capacitación de los colaboradores.	63
Tabla 42 Frecuencia respecto a la alineación de las capacitaciones con el desempeño de los cargos.	64
Tabla 43 Frecuencia respecto a la suficiencia del tiempo dedicado al desarrollo de las capacitaciones.	65
Tabla 44 Frecuencia respecto a la participación de los colaboradores en las capacitaciones..	66
Tabla 45 Frecuencia respecto al disfrute de la ejecución de actividades asignadas.	67
Tabla 46 Frecuencia respecto a la ayuda brindada a compañeros cuando lo requieren.	68

Tabla 47 Frecuencia respecto a la participación en la planificación de actividades del área o dirección.....	69
Tabla 48 Frecuencia respecto a la importancia del trabajo remoto como parte del equipo de trabajo.	70
Tabla 49 Frecuencia respecto a la motivación de los trabajadores para innovar en su desempeño laboral.	71
Tabla 50 Frecuencia respecto al buen desempeño laboral sin supervisión directa.....	72
Tabla 51 Frecuencia respecto a la diligencia en la realización del trabajo y entrega de productos encomendados.....	73
Tabla 52 Frecuencia respecto a la importancia del uso de TIC para el rendimiento laboral en la coyuntura actual.	74
Tabla 53 Frecuencia respecto al desempeño laboral óptimo y eficiente.	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia respecto al espacio adecuado para realizar funciones remotamente.	28
Figura 2 Frecuencia respecto al mobiliario adecuado para realizar funciones remotamente.	29
Figura 3 Frecuencia respecto a las condiciones ergonómicas para desarrollar actividades laborales.	30
Figura 4 Frecuencia respecto a la necesidad de que la institución facilite mobiliario y equipo.	31
Figura 5 Frecuencia respecto al equipo tecnológico para el desarrollo eficiente de actividades laborales.	32
Figura 6 Con qué frecuencia se consideran importantes el conocimiento y el uso de herramientas telemáticas	33
Figura 7 Frecuencia respecto al acceso remoto a la información disponible en la computadora de oficina.	34
Figura 8 Frecuencia respecto al apoyo brindado por el Área de Informática institucional.	35
Figura 9 Frecuencia respecto a la importancia de la conexión a Internet.	36
Figura 10 Frecuencia respecto al desarrollo de procesos seguros por parte de la Escuela de Posgrado.	37
Figura 11 Frecuencia respecto a la conveniencia del uso de videoconferencias para comunicarse con el equipo de trabajo.	38
Figura 12 Frecuencia respecto a la asignación adecuada de actividades por parte del jefe.	39
Figura 13 Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma del tiempo y ritmo de trabajo.	40
Figura 14 Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma de la cantidad y calidad del trabajo.	41

Figura 15 Frecuencia respecto a la participación en actividades de capacitación para la mejora del desempeño.....	42
Figura 16 Frecuencia respecto al tiempo dedicado a trabajar comparado con la modalidad presencial.	43
Figura 17 Frecuencia respecto a la eficacia de la flexibilidad de horario por comodidad personal.....	44
Figura 18 Frecuencia respecto a la reducción de la ansiedad por exposición al COVID-19 en el trabajo remoto.	45
Figura 19 Frecuencia respecto al impacto del confinamiento en el desarrollo de actividades laborales.	46
Figura 20 Frecuencia respecto a la disminución de la interacción con el equipo o colegas...47	
Figura 21 Frecuencia respecto al desarrollo de nuevas competencias como oportunidad laboral.	48
Figura 22 Frecuencia respecto a la adecuación de la comunicación con el jefe inmediato....49	
Figura 23 Frecuencia respecto al monitoreo del cumplimiento de actividades por parte del jefe.	50
Figura 24 Frecuencia respecto a la evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe.....	51
Figura 25 Frecuencia respecto a la identificación con la misión institucional.	52
Figura 26 Frecuencia respecto a la identificación con los valores institucionales.	53
Figura 27 Frecuencia respecto al compromiso de los trabajadores con la misión de la institución.....	54
Figura 28 Frecuencia respecto al conocimiento del código de ética de la función pública.	55
Figura 29 Frecuencia respecto al entendimiento y asunción de los objetivos y metas de la dirección.....	56

Figura 30 Frecuencia respecto a la superación de expectativas del cargo.	57
Figura 31 Frecuencia respecto a la participación voluntaria en actividades de la institución.	58
Figura 32 Frecuencia respecto a los conocimientos y habilidades necesarias para el cargo. .	59
Figura 33 Frecuencia respecto al conocimiento de las funciones del cargo.	60
Figura 34 Frecuencia respecto a la promoción del cumplimiento de protocolos de gestión de actividades.....	61
Figura 35 Frecuencia respecto a la promoción de mejoras en actividades basadas en la experiencia.	62
Figura 36 Frecuencia respecto a la preocupación de los directivos por la capacitación de los colaboradores.	63
Figura 37 Frecuencia respecto a la alineación de las capacitaciones con el desempeño de los cargos.	64
Figura 38 Frecuencia respecto a la suficiencia del tiempo dedicado al desarrollo de las capacitaciones.	65
Figura 39 Frecuencia respecto a la participación de los colaboradores en las capacitaciones.	66
Figura 40 Frecuencia respecto al disfrute de la ejecución de actividades asignadas.	67
Figura 41 Frecuencia respecto a la ayuda brindada a compañeros cuando lo requieren.	68
Figura 42 Frecuencia respecto a la participación en la planificación de actividades del área o dirección.....	69
Figura 43 Frecuencia respecto a la importancia del trabajo remoto como parte del equipo de trabajo.	70
Figura 44 Frecuencia respecto a la motivación de los trabajadores para innovar en su desempeño laboral.	71
Figura 45 Frecuencia respecto al buen desempeño laboral sin supervisión directa.	72

Figura 46 Frecuencia respecto a la diligencia en la realización del trabajo y entrega de productos encomendados.	73
Figura 47 Frecuencia respecto a la importancia del uso de TIC para el rendimiento laboral en la coyuntura actual.	74
Figura 48 Frecuencia respecto al desempeño laboral óptimo y eficiente.	75

RESUMEN

Esta indagación basa su finalidad en la relación del trabajo remoto con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023. La metodología que se aplicó no manipulo los objetos de estudio siendo no experimental. Igualmente, adoptó un enfoque cuantitativo y se basó en un estudio asociativo que tiene como objetivo entender cómo una variable puede manifestarse en función de otra variable con la que está correlacionada. Además, fue una investigación transversal, también conocida como transeccional, dado que se desarrolla en un momento específico. La muestra que se tomó fue de 100 personas que laboraron de manera remota en empresas mineras del Perú. En conclusión, existe una fuerte asociación entre el trabajo a distancia y el desempeño laboral en las empresas mineras peruanas en 2023, ($Rho=,448$ y $p=,000$). Esto sugiere que, a con una mayor adopción de labores remotas, el desempeño de los empleados mejora, aunque no de manera contundente.

Palabras claves: trabajo remoto, desempeño, empresa minera.

ABSTRACT

This research is based on the relationship between remote work and work performance in mining companies in Peru, 2023. The methodology applied did not manipulate the objects of study and was non-experimental. Likewise, it adopted a quantitative approach and was based on an associative study that aims to understand how a variable can manifest itself as a function of another variable with which it is correlated. Furthermore, it was a cross-sectional research, also known as trans-sectional, given that it takes place at a specific point in time. The sample taken was 100 people who worked remotely in mining companies in Peru. In conclusion, there is a strong association between remote work and job performance in Peruvian mining companies in 2023, ($Rho=.448$ and $p=.000$). This suggests that, with increased adoption of remote work, employee performance improves, although not strongly.

Keywords: remote work, performance, company mining.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial contemporáneo, la implementación del trabajo remoto ha emergido como una práctica significativa que transforma la dinámica laboral. Este estudio pretende examinar cómo se ven afectados los empleos mineros en Perú por el trabajo a distancia y en qué medida los empleados realizan bien su trabajo. La comprensión de estos dos elementos permitirá arrojar luz sobre cómo la adopción de las labores a distancia influye en el rendimiento profesional de los empleados en el sector minero.

Para establecer una base conceptual sólida, es esencial inferir ambas variables. En primer lugar, el trabajo remoto implica desempeñar labores en un ambiente más cómodos y familiar (The Sapiens Network, 2022). Por otro lado, el desempeño laboral se refiere a una alta satisfacción para alcanzar las metas de una organización (Topa et al., 2022). Estas definiciones formarán la columna vertebral para analizar la asociación entre lo mencionado en el contexto específico de las empresas mineras.

La motivación detrás de esta investigación surge de la creciente relevancia del teletrabajo y sus posibles efectos sobre la eficacia y la salud en el lugar de compromiso.

Al concluir esta tesis, el lector habrá adquirido una comprensión profunda de la interconexión de trabajar a distancia y la calidad de su trabajo en el sector minero peruano. Se espera que esta investigación no solo brinde información valiosa para los profesionales del ámbito empresarial, sino que también sirva como guía para la toma de disposiciones estratégicas en la ejecución y gestión del compromiso remoto en este contexto específico. La muestra de esta investigación se centrará en empresas mineras en el Perú, buscando capturar la diversidad de prácticas y experiencias dentro de este sector en particular.

1.1. Planteamiento del problema

En naciones fuertemente afectadas por la pandemia, como Finlandia, Luxemburgo y los Países Bajos, se observó un aumento significativo en la adopción del trabajo remoto. Un ejemplo destacado es Finlandia, donde aproximadamente el 60% de la fuerza laboral optó por realizar sus labores desde la seguridad de sus hogares. A nivel europeo, un notable 24% de las personas que anteriormente no habían experimentado el trabajo remoto, ahora lo incorporaron a sus rutinas laborales. Este cambio fue facilitado por la implementación exitosa de tecnologías y herramientas adecuadas, revelando que una mayor cantidad de ocupaciones pueden llevarse a cabo de manera remota de lo que se anticipaba previamente (OIT, 2020).

El hanko es necesario para reconocer la autoría de un artículo. Esta práctica tradicional puede haber afectado el desempeño laboral, ya que la falta de flexibilidad en la firma de documentos podría haber dificultado la transición a un ambiente de laboral remoto (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2020).

Respecto al contexto nacional, en comparación con febrero de 2020, durante julio de 2020, el trabajo desde casa y el teletrabajo en empresas privadas formales en Perú experimentaron un notable aumento del 1395,1%, tal como menciona la información obtenida del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2021. La tendencia se refleja en una gráfica que utiliza información de las planillas electrónicas de empresas formales. Este significativo aumento en el teletrabajo podría tener consecuencias significativas para el desempeño laboral. La posibilidad de trabajar desde casa ofrece a los empleados una mayor flexibilidad y la oportunidad de lograr un equilibrio mejor entre trabajo y vida privada. Por otro lado, también podría presentar provocaciones en requisitos de supervisión y comunicación. El impacto a largo plazo en el rendimiento laboral será interesante de observar a medida que evolucione esta transformación en la forma de trabajar (OIT, 2022).

De igual forma, se ha observado que los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, que representan un 9.2% en el año 2022, muestran una propensión mayor hacia la adopción del teletrabajo en comparación con aquellos que cuentan con contratos a plazo fijo, cifrados en un 4.7%. Es interesante notar que el teletrabajo experimentó un notable crecimiento en el sector de servicios, pasando del 54.4% en 2019 al 80.6% en 2022. Adicionalmente, se ha descubierto que, durante el año 2022, las empresas de mayor envergadura, con una plantilla de 101 empleados o más, albergan aproximadamente al 77% de los trabajadores que optan por el teletrabajo. Estos hallazgos sugieren una asociación más marcada entre el teletrabajo, los contratos laborales a largo plazo y las empresas de mayor tamaño. Este vínculo podría tener repercusiones significativas en el rendimiento laboral, ya que la adopción del teletrabajo podría proporcionar una mayor flexibilidad y estabilidad, especialmente en entornos laborales más grandes y consolidados. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Asimismo, en un estudio se determinó que, en ocasiones, hay suficiente contacto interpersonal en el lugar de trabajo, según el 17% de los participantes, mientras que el 43% indicó un ambiente laboral propicio casi siempre; se evidenció una asociación en el entorno de laboral con el rendimiento de los empleados (Pino et al., 2021).

1.2. Descripción del problema

El desempeño laboral en las compañías mineras en el Perú se ha visto afectado significativamente con la implementación del trabajo remoto. La falta de supervisión directa, la comunicación asincrónica y la dificultad para establecer un ambiente laboral adecuado desde casa han generado un declive en la eficiencia y productividad de los empleados. Este fenómeno ha suscitado preocupaciones sobre la capacidad de las empresas para mantener estándares de rendimiento aceptables, lo que plantea interrogantes sobre la viabilidad a largo plazo del trabajo remoto en el contexto minero.

El problema en el ejercicio profesional relacionado con labores a distancia en empresas comerciales mineras limeñas está vinculado a diversas causas. Instalaciones mal mantenidas para el teletrabajo, tanto a nivel tecnológico como organizativo, ha generado obstáculos significativos. La carencia de políticas claras, herramientas de colaboración eficaces y la ausencia de una cultura empresarial adaptada al trabajo remoto son factores contribuyentes. Además, la adaptación desigual de los empleados a esta modalidad de trabajo ha exacerbado la brecha en la calidad del desempeño laboral, creando disparidades en la eficacia y la complacencia profesional.

Si la problemática persiste en las empresas mineras peruanas, se anticipa un impacto negativo en la competitividad empresarial y en la retención de talento. La disminución continua del rendimiento laboral puede traducirse en pérdida de clientes, disminución de ingresos y una reputación de marca debilitada. Además, la insatisfacción de los empleados puede generar altas tasas de rotación, afectando la estabilidad de los equipos de trabajo y aumentando los costos de reclutamiento y capacitación. En última instancia, la persistencia de esta problemática podría amenazar la sostenibilidad y crecimiento a largo plazo de las empresas mineras.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿El trabajo remoto se relacionará con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿El trabajo remoto se relacionará con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023?
- ¿El trabajo remoto se relacionará con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023?
- ¿El trabajo remoto se relacionará con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

Salinas y Stambuk (2022) plantearon como objetivo la forma en como el teletrabajo y la productividad de los colaboradores administrativos se asocian en empresas mineras. Este estudio no experimental tuvo enfoque cuantitativo, transversal y asociativo. Los 316 colaboradores administrativos, a quienes se les empleó una encuesta fueron la muestra. Lo obtenido muestran que los trabajadores administrativos de las empresas mineras son más productivos cuando tienen la opción de trabajar a distancia. .

Andrade et al. (2023) plantearon como objetivo que la productividad del personal administrativo está correlacionada con su capacidad para trabajar a distancia. Mediante una metodología cuantitativa, no experimental y transversal, este estudio describió y correlacionó variables. La población y muestra estuvo compuesta por 500 y 218 teletrabajadores, respectivamente, a quienes se les empleó una encuesta. Lo obtenido muestra que la

modelización, junto con la evaluación de la fiabilidad junto con la validación del método de medición, respalda las conclusiones del estudio de que el teletrabajo aumenta la productividad; además, cuando se examinan las dos variables juntas, queda claro que están altamente correlacionadas.

Sánchez y Santos (2022) propusieron como objetivo explicar cómo el teletrabajo y la satisfacción laboral se asocian en los colaboradores de la empresa en Anglo Peruana Terra S.A. Este estudio aplicado fue no experimental, asociativo, cuantitativo y transversal. El instrumento de teletrabajo mostró una confiabilidad del 0,819, mientras que la satisfacción laboral tuvo una confiabilidad de 0,845, según test estadísticos. En conclusión, se destaca que el trabajo remoto fue fundamental durante el confinamiento, manteniendo la actividad profesional y mejorando la complacencia de los honorarios mediante ajustes en la estructura organizacional.

Odiaga (2023) en su tesis titulada “Trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022” del grado de licenciatura, con objetivo de establecer asociación entre el trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores. Este estudio transversal utilizó una metodología cuantitativa y fue de naturaleza no experimental. También fue descriptivo-correlacional. Existieron 93 colaboradores, respectivamente, a quienes se les empleó una encuesta. Los resultados mostraron una asociación algo favorable entre el estrés laboral y el trabajo a distancia entre los trabajadores de una empresa minera de Trujillo, como lo demuestra un valor de $Rho = 0,632$.

Guibert (2022) tuvo como objetivo, analizar las labores a distancia y la formalización minera. Este estudio no experimental, cuantitativo, transversal y descriptivo. Se analizó 258 empresas mineras, a quienes se les empleó una encuesta. Según los resultados de esta investigación, como preparación para el empleo a distancia, el 76% de las empresas han hecho buenos planes, pero solo el 43% logró un seguimiento efectivo, no obstante, el 62% confirmó que sus colaboradores lograron establecer un entorno de trabajo exitoso. En cuanto a la

formalización, el 92% de las empresas reconoce la calidad de la formalidad, y todos entienden que un sistema fiscal más formalizado es mejor.

García (2020) cuyo principal objetivo fue averiguar la asociación del rendimiento de los empleados cuando se les daba la opción de trabajar a distancia. Mediante una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo y correlacional directo, esta investigación descriptiva no experimental, se analizó a 10 profesionales, a quienes se les empleó una encuesta. Los resultados indican insatisfacción en las situaciones profesionales, especialmente en cantidad y calidad del trabajo, relaciones interpersonales y políticas para colaboradores (100%, 80%, y percepción insatisfactoria, respectivamente). En el trabajo remoto, el 60% informa realizarlo de manera individual con equipos propios, y el 30% lo describe como regular durante el aislamiento en casa. Se sintetiza que las labores a distancia ha afectado negativamente el ejercicio profesional debido a restricciones en la fiscalía y limitaciones tecnológicas.

Rojas y Chávez (2023) cuya principal finalidad fue examinar cómo afecta el teletrabajo a la felicidad de los trabajadores en el lugar de trabajo. Este estudio transversal y cuantitativo de correlaciones fundamentales no utilizó un diseño experimental, donde 135 trabajadores constituyeron el muestreo en la que se enviaron las encuestas. Los resultados de las pruebas alfa de Cronbach para el teletrabajo (0,961) y la satisfacción laboral (0,896) indican que estas encuestas son internamente consistentes en grado suficiente. Se puede concluir que la satisfacción laboral del personal aumenta considerablemente con una aplicación eficaz del teletrabajo.

Buttgenbach (2022) propuso determinar si el trabajo a distancia afectaba a la productividad de los empleados en el trabajo, y de qué manera. Este estudio cuantitativo, no experimental y transversal se llevó a cabo en los campos de la ciencia aplicada, la estadística descriptiva y la correlación. Se enviaron dos encuestas a la muestra de 82 trabajadores que componían la población. El análisis de correlaciones, mediante el coeficiente Rho de

Spearman, reveló una asociación (0,427) entre las variables, y el nivel de significancia (0,000) indica una relación significativa, respaldando la aceptación de la hipótesis alterna nula.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Espinoza (2022) cuya finalidad fue evaluar los niveles de estrés laboral por la implementación del teletrabajo emergente en los colaboradores del área técnica – administrativa. La población estuvo compuesta por 18 trabajadores, a quienes se les empleó un cuestionario. Según los resultados, se concluye que el 88.9% en teletrabajo experimentan el trastorno de estrés muy elevado. Por consiguiente, se propone un plan de acción destinado a disminuir los niveles de estrés durante el teletrabajo de acuerdo con los hallazgos.

Gómez y Jiménez (2020) basó su finalidad como la percepción de los teletrabajadores tiene influencia en aspectos personales y laborales. Este estudio descriptivo tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 53 teletrabajadores, 30 del área de gestión humana y 23 del área de servicio al cliente, a quienes se les aplicó una encuesta. Según los resultados, se concluye que la mayoría de los colaboradores, especialmente mujeres (81.1%), prefieren el teletrabajo, impulsado principalmente por la emergencia sanitaria. A pesar del aumento de las horas laboradas, las empresas proporcionan todos los recursos necesarios para garantizar la efectividad del trabajo desde casa.

Criollo (2020) cuya principal motivación fue analizar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral del personal administrativo. En este estudio descriptivo, que no incluyó experimentos, se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos. La población fue analizar en 38 administrativos, que mediante una encuesta y se llevó a cabo una evaluación de desempeño mediante escalas gráficas, comparando el rendimiento en modalidad presencial versus teletrabajo. En los resultados se observó una disminución de criterios óptimos a buenos, aunque el cambio no es muy significativo, puesto que la categoría "bueno" satisface a las autoridades, debido a que la compañía y los de mano de obra no estaban totalmente dispuestos para esta

peculiaridad, pero los criterios de desempeño se mantuvieron estables. Se concluyó con un informe y se propuso una aplicación inmediata para mejorar el desempeño en el teletrabajo y su supervisión.

Camacho et al. (2020) cuya finalidad fue determinar el impacto del teletrabajo en el desempeño y el riesgo psicosocial. En esta investigación cuantitativa con un enfoque exploratorio, se tomó a 55 mano de obra, que se les empleó una encuesta. Los efectos se obtuvieron mediante la evaluación de factores de Contenido y Contexto de Trabajo, seguido por el diseño de una matriz de identificación y valoración de riesgos. Se concluye que el teletrabajo afecta la salud mental de los trabajadores y su productividad, proponiendo estrategias para minimizar dicho riesgo.

Vera y Zambrano (2022), cuya finalidad fue examinar los efectos del trabajo a distancia en la productividad de los funcionarios. Este estudio investigativo con método deductivo, inductivo y analítico, utilizó la encuesta y se les empleó a 111 personas. Según los resultados, se concluye que el teletrabajo no satisface, dado que, para responder a las preocupaciones tanto de los usuarios como de los trabajadores públicos, que consideran insuficiente el nivel de atención actual, se ha recomendado el desarrollo de la institución, en conveniencia de los usuarios de la empresa pública CNT EP.

Guayasamin (2021) propuso como objetivo, establecer la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral. La metodología de esta investigación descriptiva correlacional fue cuantitativa y transversal. La población fue compuesta por 244 trabajadores, que se les empleó un cuestionario. Los resultados indican que el teletrabajo ha sido mayoritariamente aceptado por el personal, destacando la importancia de las TICs, la flexibilidad y la gestión del tiempo. Se concluye que esta modalidad está directamente concerniente con la productividad laboral, subrayando la necesidad de proporcionar el equipo adecuado y capacitar a los empleados para garantizar su eficiencia.

Ayala y Moreira (2021), cuyo propósito fue establecer el efecto de cargas de trabajo en las actividades a distancia del personal. Este estudio con diseño analítico, deductivo – inductivo. La población estuvo compuesta por 118 servidores, a quienes se les empleó una encuesta. Según los resultados, se concluye que los empleados experimentan una carga horaria que afecta su salud durante el teletrabajo. Además, las matrices evidencian una distribución desequilibrada de particular y carga laboral en áreas determinadas, destacando la necesidad de asignar más empleados en función de las demandas del trabajo, por ello se sugiere redistribuir el personal para abordar eficientemente las tareas en cada área.

Lima y Granda (2022) en su tesis titulada “El teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas públicas” para obtener el título de bachiller, cuya finalidad fue determinar el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral al personal administrativo. Esta investigación descriptiva y correlacional, cuantitativo, transversal y no experimental, aplicó sus encuestas a 100 teletrabajadores. Los resultados identificaron factores clave en el teletrabajo, como competencia en TICs y gestión del tiempo. Comparado con el trabajo tradicional, se observó una depreciación de desempeño de óptimo a regular en teletrabajo y la verificación de hipótesis con chi cuadrado indicó un impacto negativo de las actividades laborales en casa en el ejercicio laboral. En conclusión, se destaca la necesidad de supervisión constante de competencias laborales en este contexto.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Comprender y analizar las posibles implicaciones teóricas del trabajo a distancia en el desempeño ocupacional de las organizaciones mineras constituye la base teórica de esta tesis. Estas cuestiones se investigarán estudiando la investigación actual en ámbitos como la psicología de gestión, la gestión de recursos humanos y los avances tecnológicos en comunicación e información; además, se busca identificar las teorías y marcos conceptuales que ayudarán a entender cómo el trabajo remoto puede afectar factores del cometido profesional, como la productividad, la satisfacción laboral y la colaboración entre equipos.

1.5.2. Justificación metodológica

El método de indagación propuesto incluirá una orientación cuantitativa, por lo cual se realizarán encuestas y análisis estadísticos para recopilar datos cuantitativos sobre variables clave concernientes a las labores fuera del lugar físico del trabajo y el desempeño en actividades laborales para obtener información cualitativa valiosa sobre las experiencias y percepciones de los empleados y líderes empresariales.

1.5.3. Justificación práctica

De un punto de vista práctico, esta tesis aborda la realidad empresarial actual, donde muchas organizaciones han implementado o están considerando la implementación del trabajo remoto como una estrategia laboral. En la práctica, existe esta necesidad de proporcionar a las empresas mineras un marco sólido y evidencia empírica que les permita tomar decisiones informadas sobre la implementación, gestión y optimización del trabajo en línea para optimizar las actividades y se continúe con la productividad laboral.

1.6. Limitaciones de la investigación

Los limitantes presentes pueden vincularse a que la investigación se centra exclusivamente en empresas mineras del Perú, lo que puede limitar la aplicabilidad de los resultados a otros contextos geográficos.

Si bien se utilizarán encuestas para recopilar datos, existe la posibilidad de sesgo de respuesta. Los empleados pueden ser selectivos en la participación, lo que podría afectar la fiabilidad de los resultados y la representatividad de la muestra con respecto al conjunto de la población. La naturaleza dinámica del entorno laboral podría resultar en cambios significativos en las prácticas de trabajo remoto durante el curso de la investigación. Estos cambios pueden influir en los resultados y requerir una interpretación cuidadosa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer si el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

- Establecer si el trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023.
- Establecer si el trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023.
- Establecer si el trabajo remoto se relaciona con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

El trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

- El trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023.
- El trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023.
- El trabajo remoto se relaciona con la productividad en empresas mineras del Perú, del 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Trabajo remoto*

Como medida provisional y sustitutiva del teletrabajo tradicional, el trabajo a distancia permite a las personas realizar sus tareas desde la comodidad de su propio hogar, siguiendo las indicaciones de sus superiores y haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Aquellos que adoptan esta modalidad son denominados trabajadores remotos. El talento, demostrado por las cualificaciones y la pasión hacia la organización, también se pone de relieve con el empleo a distancia. Por otro lado, las desventajas en la oficina en casa no son adecuada para trabajar, conectividad insuficiente, reducción de las interacciones sindicales, dificultades para instituir términos entre el trabajo y la vida familiar, sedentarismo, aislamiento, condiciones ergonómicas inadecuadas, impactos en la salud mental como la soledad, y horarios potencialmente ilimitados (Rojas, 2021)

Adicionalmente, se observa que el trabajo remoto implica la necesidad de presentarse físicamente en la entidad en ciertos momentos acordados durante la semana, coordinados previamente y conforme a los requisitos físicos establecidos por la empresa. Los empleados requieren dispositivos como computadoras, laptops, teléfonos inteligentes o tabletas para llevar a cabo sus funciones. También es esencial contar con una vínculo al espacio virtual que permita mantener la declaración con la compañía y los colegas. Finalmente, no menos importante, es necesario tener acceso remoto a todos los datos y aplicaciones requeridos para realizar las operaciones necesarias (Edquen, 2020)

2.2.1.1. Espacio físico. Un espacio de trabajo bien organizado, limpio y provisto con todas las herramientas necesarias no solo contribuye a la comodidad, sino que también impacta elocuentemente en la eficiencia y obtención de la clase obrera. Es innegable que la calidad del espacio físico tiene un impacto directo en el rendimiento laboral, siendo crucial para que los

trabajadores puedan desarrollar plenamente sus capacidades y se sientan debidamente recompensados y a gusto en su entorno de trabajo. En este sentido, la creación y mantenimiento de ambientes laborales óptimos se convierte en un elemento esencial para favorecer un desempeño laboral exitoso y satisfactorio. (Urbanwork, 2023)

Mantener un lugar de trabajo físico y productivo es una cuestión que afecta a empresas de todos los tamaños, no sólo a conglomerados multinacionales. La iluminación, el color (para adaptarlo al estado de ánimo que buscamos), los sonidos, las vistas panorámicas o simplemente los elementos del exterior pueden transformar una sala. El truco, sin embargo, está en una distribución bien planificada que haga un uso eficiente del espacio disponible; estas distribuciones pueden ser amplias y abiertas para fomentar el movimiento y la colaboración del personal o más íntimas y aisladas, proporcionando a todos las herramientas que necesitan para hacer bien su trabajo. Cuando se trata de hacer que una sala parezca más acogedora y cómoda, el mobiliario desempeña un papel fundamental. (De la Oliva, 2020)

2.2.1.2. Área. Las áreas de una organización son todas las divisiones que componen la empresa y permiten que funcione sin problemas. Tenga en cuenta que cada sector o división tiene funciones distintas. Por la sencilla razón de que todos ellos están dirigidos por equipos de empleados que realizan tareas comparables y atienden demandas distintas dentro de la empresa. Cada división contribuye al éxito general de la empresa. Es habitual que las empresas tengan no menos de cinco departamentos distintos. Entre ellos están las funciones de gestión, RRHH, producción, finanzas y promoción. Las estructuras organizativas evolucionan de forma natural con la expansión de las empresas. (Quiroa, 2020)

2.2.1.3. Equipos. Todo lugar de trabajo constituye un ámbito con atributos fundamentales destinados a propiciar la eficacia laboral, la colaboración en equipo, la estructuración organizativa y, primordialmente, el bienestar de los trabajadores. Se definen

como equipos a la totalidad de máquinas, dispositivos y herramientas imprescindibles para llevar a cabo las tareas característicamente asociadas a un entorno de trabajo empresarial.

2.2.1.4. Uso de TIC. La informática, Internet y las telecomunicaciones forman parte de lo que se conoce colectivamente como tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que incluyen los valores, métodos e instrumentos subyacentes al tratamiento y transmisión de datos. Su progreso ha generado transformaciones continuas en el entorno profesional, requiriendo ahora la disponibilidad de acceso rápido y confiable a Internet. Además, para acceder a distancia a los recursos digitales o inaccesibles de la institución u organización, se necesita una red privada virtual (VPN). Para llevar a cabo y asegurar los resultados de las tareas encomendadas, se emplean dispositivos electrónicos como teléfonos móviles, smartphones, ordenadores portátiles o de sobremesa. También se emplean Google Docs, que mejoran la eficiencia mediante una plataforma en línea de cómodo uso. Asimismo, se incorporan medidas para proteger los datos de las ciberamenazas. En este contexto, las TIC no solo han evolucionado como materiales primordiales en varios semblantes de la vida cotidiana, sino que también han redefinido las formas de trabajo, requiriendo que los profesionales adquieran habilidades y competencias para utilizar estas herramientas tecnológicas de manera positiva. (Rojas, 2021)

La tecnología en forma de información y comunicación es crucial para muchos aspectos de la vida contemporánea. Difícilmente podemos imaginar un futuro sin ordenadores, que nos proporcionan las herramientas para conectar con otros en línea y compartir ideas e información con independencia de nuestra ubicación física, antecedentes culturales, creencias religiosas o situación socioeconómica. En consecuencia, los profesionales necesitan ahora adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para hacer un buen uso de las nuevas herramientas tecnológicas como consecuencia de la proliferación de métodos de trabajo innovadores y avances técnicos. (Abarca, 2015)

2.2.1.5. Tecnología de la información.. Un conjunto de hardware, software y servicios que trabajan juntos para crear un sistema de almacenamiento, recopilación, procesamiento y difusión de datos se conoce como tecnología de la información. Este conjunto abarca diversas tecnologías, desde computadoras particulares hasta técnicas de comisión de adjuntos y programa de computador para la sistematización de conocimientos empresariales. Con actividades rutinarias, como revisar el correo electrónico en un teléfono, hasta la organización de videoconferencias, las Tecnologías de Información juegan un papel crucial en la vida diaria de la mayoría de la urbe internacional. Incluso aquellos que aún no tienen acceso directo a Internet se ven afectados indirectamente por estas tecnologías. Las TI son componentes fundamentales en la sociedad actual y tienen aplicaciones en diversas disciplinas, incluidas las relacionadas con la sanidad, la educación, la empresa, la ciencia y las artes. Además de impulsar la expansión y la mejora de la economía, su constante innovación y avance, sino que también contribuyen a la evolución social. Sin embargo, este progreso plantea nuevos desafíos y dilemas en términos de seguridad, privacidad y ética. (Cabrera, 2023)

2.2.1.6. Tecnología de la comunicación. Desde los orígenes de la existencia humana, la comunicación ha sido una necesidad constante. A lo largo del tiempo, se ha observado la evolución de diversas formas de comunicación, que van desde la oralidad y el lenguaje de señas hasta la comunicación a distancia mediante medios tecnológicos avanzados. Las tecnologías de comunicación han desempeñado un papel fundamental al permitir que las personas se desenvuelvan de manera más eficiente. Este hecho se ha vuelto aún más relevante en medio de una pandemia global, donde estos recursos tecnológicos se han posicionado como soluciones clave para abordar las diversas problemáticas surgidas durante los periodos de confinamiento. (Guzmán, 2021)

2.2.1.7. Modificación de la organización. La organización se constituye como un proceso gerencial continuo, ya que las estrategias están sujetas a ajustes debido a posibles

cambios en el entorno organizacional y variaciones en los niveles de calidad. Este procedimiento implica la definición de las tareas a realizar, la especificación de la forma en que se llevarán a cabo, la identificación de los responsables de su ejecución, la estructuración de los grupos de trabajo, la determinación de las dependencias entre ellos, y la ubicación de los puntos donde se tomarán decisiones. (Bermúdez, 2015)

La modificación organizacional se manifiesta cuando se produce un cambio importante en el trabajo que afecta a la mayoría o a todos los trabajadores. Este cambio es de gran envergadura, ya que afecta procedimientos internos, tecnología, cultura o infraestructura de la organización. En resumen, esta variación modifica la rutina cotidiana del equipo. En ocasiones, estas transiciones importantes se planifican con detalle, mientras que en otras se producen de manera repentina. (MacNeil, 2022)

2.2.1.8. Planificación. La planificación se erige como una herramienta fundamental adoptada por las empresas, sirviendo como un método estructurado que agiliza tanto la formulación como la ejecución de estrategias. Este proceso estratégico tiene como objetivo concretar y realizar de manera efectiva los ecuanimes que han sido previamente determinados por la distribución. La planificación, al actuar como guía para tomar decisiones y asignar recursos, se convierte en un pilar esencial para la consecución del éxito empresarial, proporcionando un marco coherente y proactivo para abordar los retos y rendir las conformidades que se presentan en el ambiente empresarial. (Bazán, 2018)

2.2.1.9. Organización. Método para crear una estructura por niveles dentro de una organización. Su propósito es identificar cada posición, su respectiva función y a quién rinde cuentas en la corporación. Esta estructura se desarrolla con el fin de delinear el funcionamiento interno de una corporación y contribuir al cumplimiento de sus metas, permitiendo así su crecimiento futuro. Para presentar visualmente esta estructura, comúnmente se emplea un organigrama. (Brume, 2019)

2.2.1.10. Control. El control se erige como el medio para garantizar la alineación entre las actividades ejecutadas y las proyectadas. Este procedimiento implica la evaluación y ajuste del desempeño de los subordinados, con el designio de aseverar la realización efectiva de los objetivos y planes determinados por la organización. La importancia crucial del control radica en su capacidad para verificar la congruencia entre lo ejecutado y lo proyectado. En caso de extravíos, este proceso permite igualar a los comprometidos y tomar medidas correctivas para rectificar los errores y asegurar la alineación con los objetivos organizacionales (Bermúdez, 2015).

2.1.2. *Desempeño laboral*

Constituye la evaluación de las labores desempeñadas por el personal dentro de una empresa, siendo esencial para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, con la intención de implementar moderadas correctivas en merced de la organización. (Edquen, 2020)

Esta evaluación, realizada por supervisores dentro de las organizaciones, aborda la manera en que un colaborador alcanza sus metas y objetivos laborales. Se trata de un proceso regulado por normas laborales que permite visualizar el grado en el cual un individuo puede llevar a cabo sus responsabilidades. Además, contribuye a asemejar deficiencias en el desempeño, evidenciando posibles errores en la inventiva de selección y retroalimentación. Por otro lado, subraya la importancia del talento de los empleados para una empresa y el valor de una amplia formación para la eficacia en el trabajo. (Casa y Panduro, 2021)

2.1.2.1. Compromiso institucional. El compromiso institucional se refiere al impulso o motivación con el cual un individuo se identifica con la institución en la que trabaja. En este sentido, el sujeto asume de manera voluntaria el compromiso de dedicar esfuerzo y tiempo al lugar donde se desenvuelve laboralmente. Este compromiso surge del reconocimiento de que un desempeño exitoso en su trabajo no solo conllevará a beneficios

profesionales, sino también a estabilidad social. En consecuencia, la intención no es abandonar la institución, sino alinear las metas personales con los objetivos organizacionales y contribuir al éxito de la misma. (Chalco, 2022)

Cuando un miembro del personal tiene un fuerte sentimiento de pertenencia a la empresa y quiere marcar la diferencia, ha demostrado apego organizativo. Además, implica una fuerte voluntad de seguir siendo parte de dicha organización. En resumen, el compromiso institucional se compone de vínculos que mantienen al individuo ligado a una organización específica, y estas conexiones hacen caer la balanza en la disposición de extender o abandonar la institución. (Duche et al., 2019)

2.1.2.2. Conocimiento institucional. La creación de conocimiento institucional constituye el cimiento fundamental que respalda los conocimientos de noviciado organizacional. Estos procesos, a su vez, posibilitan el fortalecimiento de las capacidades de adaptación que las organizaciones necesitan para enfrentar las constantes permutas en los ambientes en los que operan. La generación activa de conocimiento dentro de una entidad se instituye como el pilar esencial que induce el perfeccionamiento continuo y la flexibilidad necesaria para afrontar los desafíos y evolucionar de manera eficaz en un contexto empresarial dinámico y en constante transformación. (Figuerola, 2020)

2.1.2.3. Compromiso. En el entorno laboral, el compromiso se manifiesta como una respuesta psicológica de un individuo hacia su trabajo. Lo que este término describe es el sentimiento de orgullo e identificación que un individuo obtiene al tener una conexión emocional con los principios de la organización. Además, implica la preocupación activa por los problemas organizacionales y la disposición a abordarlos y buscar soluciones. Este compromiso no solo se limita a la realización de tareas, sino que se extiende a una identificación profunda con la misión y los servicios de la compañía, contribuyendo de manera proactiva al mejoramiento y éxito de la organización. En este sentido, el compromiso laboral

va más allá de una simple relación laboral, involucrando una conexión significativa y un deseo activo de favorecer al bienestar y perfeccionamiento de la compañía. (Lainez, 2019)

2.1.2.4. Conocimiento del trabajo. El conocimiento se describe en su totalidad, incluidos sus antecedentes, educación, opiniones, creencias, hechos, puntos de vista y conceptos que dan forma a una estructura mental en el individuo, permitiéndole evaluar y asimilar nuevas ideas, conocimientos y experiencias. En el contexto laboral, es la planificación y supervisión sistemática de tecnologías y diligencias destinadas a potenciar el discernimiento, con el ecuánime de optimar la idoneidad mediante la optimización del uso y la generación eficiente de los recursos de conocimiento tanto a nivel individual como colectivo. (Pérez, 2016)

El conocimiento trasciende la mera acumulación de elementos o factores de producción, constituyendo una energía vital que aporta valor significativo a la organización. La interconexión entre los individuos dotados de talento se erige como un componente esencial en la cimentación del discernimiento fundamental para el sumario innovador. La colaboración y la sinergia entre los conocimientos y la experiencia que poseen los residentes de la organización no solo potencian el flujo de información, sino que también nutren la base de conocimientos que impulsa la innovación, contribuyendo así a la cabida de la entidad para acomodar y prosperar en un ambiente dinámico y cambiante. (López, 2021)

2.1.2.5. Competencias. Competencia se refiere a la habilidad de desempeñarse de manera efectiva en entornos auténticos y complejos, involucrando la aplicación e incorporación de información, competencias, rasgos de carácter, así como creencias. En este sentido, las competencias representan la síntesis de estos elementos, permitiendo una actuación eficaz frente a diversas situaciones. En consecuencia, las competencias tienen un enfoque aplicativo y práctico, orientado a la resolución efectiva de desafíos específicos. (López, 2016)

2.1.2.6. Capacitación. Una definición de instrucción es un enfoque organizado y sistemático de la enseñanza centrado en la estrategia. El objetivo es que los empleados cambien

su mentalidad sobre la empresa, su puesto de trabajo y su entorno cotidiano, al tiempo que adquieren o mejoran información y habilidades relacionadas con el trabajo. Para ayudar a los empleados a integrarse plenamente en sus funciones y en sus empleadores, la educación es un componente esencial del crecimiento de los recursos humanos. Este proceso incluye una secuencia bien especificada de requisitos previos en fases adicionales. Además, incluye un conjunto de métodos, metodologías y herramientas destinados a desarrollar métodos e implementar acciones específicas para garantizar el desarrollo normal de la empresa. (Bermúdez, 2015)

2.1.2.7. Productividad. La economía de un producto puede describirse como su rendimiento en relación con la energía utilizada. Además, es la evaluación de lo bien que se han gestionado los recursos para terminar un proyecto a tiempo manteniendo la calidad a un nivel determinado. En el ámbito de la construcción, varios factores inciden en la productividad de los procesos, siendo crucial identificar aquellos que tienen un impacto negativo significativo para abordarlos y reducir su efecto de manera efectiva. (Sonco, 2021)

En términos generales, la productividad se expresa como una relación entre los resultados obtenidos, ya sea en unidades producidas, unidades vendidas o beneficios generados, y los recursos utilizados, que pueden estar representados por la cantidad de trabajadores, el tiempo empleado o la duración del uso de las máquinas. (González, 2019)

2.1.2.8. Motivación. La motivación engloba una serie de elementos que inventan conductas de naturaleza biológica, psicológica, nacional y pedagógico. Es evidente que la exaltación varía entre individuos, ya que las necesidades difieren de una persona a otra, dando lugar a muchos esquemas de procedimiento. El potencial de cada persona para hacer realidad sus ambiciones personales es única y está influenciada por sus propias necesidades, lo que resulta en una diversidad de conductas. En esencia, la motivación es un fenómeno intrínsecamente personal que se manifiesta de manera distinta en cada individuo, impulsado por sus particulares conjuntos de necesidades. (Linares, 2017)

2.1.2.9. Responsabilidad. En este contexto, un individuo responsable es aquella que toma decisiones de manera consciente, consintiendo las derivaciones de sus acciones y elecciones. Esta capacidad de asumir responsabilidades implica una toma de decisiones reflexiva y consciente, lo que favorece a la cimentación de una compañía más ética y cohesionada. (Escudero et al., 2018)

2.2. Definición de términos

2.2.1. Trabajo remoto

Rojas (2021) define el trabajo remoto como una forma laboral que posibilita que el empleado lleve lo que les gusta trabajar a distancia, siguiendo instrucciones de su jefe inmediato. En el Perú, está reglamentado por la Ley N.º 30036, se adoptó el término "trabajo remoto" a partir de mayo de 2020 con el propósito de reactivar la economía debido a las condiciones epidemiológicas.

2.2.2. Desempeño laboral

Se refiere al rendimiento que exhiben uno o varios empleados al llevar a cabo sus funciones y compromisos de acuerdo con los objetivos y metas determinados por la empresa, contribuyendo así a un aumento en la productividad. (Hurtado, 2021).

2.2.3. Tecnología en el teletrabajo

Debido a la importancia de un marco técnico para su aplicación, las tecnologías son fundamentales para el crecimiento del teletrabajo. Estudios previos han establecido que la capacidad de trabajo está positivamente correlacionada con la tecnología, fuera de las instalaciones físicas. (Espín, 2020).

2.2.4. Flexibilidad laboral

Mazloun y Argüelles (2017), los horarios flexibles implican ajustar la hora de inicio y finalización laboral según la preferencia del trabajador, junto con la integración de avances tecnológicos, han generado permutas significativas en la representación en que se realiza la

rutina diaria. Los empleados que trabajan a distancia deben planificar meticulosamente tanto el entorno como el tiempo de trabajo para evitar contratiempos tanto en su entorno laboral como familiar.

2.2.5. *Evaluación del teletrabajo*

Aguilar et al. (2021) manifiesta que con la aplicación del teletrabajo ha aparecido el agotamiento laboral en el trabajo remoto, el cual el entorno laboral convencional, hay situaciones que a veces "ponen en riesgo o agotan los recursos de los individuos", ocasionando así el poco desempeño laboral y productividad de la empresa.

2.2.6. *Comunicación y colaboración*

Zapata et al. (2017) alude que la integración de la noticia propia en los procesos de teletrabajo resulta crucial, ya que facilita la coordinación de los trabajadores con los objetivos a largo plazo de la empresa. Esta integración es fundamental para lograr una comprensión completa y un compromiso efectivo con las implicaciones que conlleva esta forma de trabajo.

2.2.7. *Adaptación organizacional*

La adaptación se refiere a cómo las empresas responden a la creciente demanda de acomodar a las constantes permutas del medio ambiente. En este proceso, la cultura organizacional ha desempeñado un papel significativo. (Arrilucea, 2023).

2.2.8. *Productividad en el teletrabajo*

Moretti et al (2020), la generalidad de las sabidurías analizados sugiere que el trabajo remoto disminuye el nivel de productividad y presenta un desafío considerable en la separación entre la existencia profesional y particular. Según los hallazgos, los obreros experimentan niveles de estrés más altos y el teletrabajo se relaciona con un mayor riesgo en un contexto de salubridad física e intelectual, especialmente en aspectos ergonómicos.

2.2.9. *Equilibrio vida-trabajo*

Según Millones (2023) lo define como cada individuo tiene la necesidad de progresar en los aspectos fundamentales de su vida. El primero se relaciona con los objetivos organizacionales y los esfuerzos destinados para el beneficio del negocio. El segundo se centra en el crecimiento personal en todos sus aspectos. Además, implica encontrar una ponderación conveniente entre la esfera particular y profesional, ya que esta armonía tiende a mejorar la salud y la eficiencia en el trabajo de los empleados.

2.2.10. Modalidades de teletrabajo

Existen tres tipos distintos de trabajo a distancia, tal y como señalan Villalba et al. (2017): funcionamiento independiente, lo que significa que el trabajador es capaz de realizar sus tareas sin supervisión desde cualquier ubicación que elija; trabajar de manera complementaria implica que el trabajador tiene días de trabajo presencial en la oficina y otros días puede hacerlo desde su hogar u otro lugar seleccionado y por último el trabajo móvil implica que el empleado no tiene un lugar fijo para realizar sus labores y las lleva a cabo a través de dispositivos móviles como teléfonos celulares o tabletas.

2.2.11. Colaboración

Castro (2021) define la colaboración remota que implica eliminar la barrera geográfica para el trabajo en equipo, permitiendo la comunicación, cooperación y eficiencia entre un grupo de empleados dispersos, sin importar su ubicación física, para alcanzar un ecuánime frecuente.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Hernández y Baptista (2010) clasifican el estudio pertinente como correlacional . Asimismo, se caracteriza como descriptiva, ya que el objetivo es describir en profundidad los atributos, rasgos y cualidades significativos de cualquier fenómeno analizado, revelando tendencias dentro de un conjunto o urbe. Es importante destacar que en una idéntica exploración pueden incluirse diversos alcances, dependiendo de los objetivos planteados.

La investigación también sigue el ejemplo de Ramírez et al. (2007) al utilizar un enfoque cuantitativo, lo que significa que se centra únicamente en variables visibles y cuantificables. Mantiene el rigor del método científico siguiendo los pasos del enfoque hipotético-deductivo, que incluyen el registro de datos, la formulación de hipótesis, la verificación de esas hipótesis y la determinación de si las variables están o no correlacionadas.

Debido a que los datos fueron recolectados en un momento particular en el tiempo, el estudio se categoriza como transversal según Morán y Alvarado (2010). Según Mayurí (2015), el diseño del estudio es no experimental . En cambio, describe y analiza la probabilidad y la conexión de las variables en cuestión en un momento específico. Este tipo de investigación se considera no experimental, ya que no implica modificar intencionadamente ningún factor, sino que se limita a observar cómo se desarrollan los acontecimientos en su hábitat natural (Hernández y Baptista, 2010).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Este estudio tuvo como población a trabajadores que laboraron de manera remota en empresas mineras del Perú.

3.2.2. Muestra

Utilizando métodos de muestreo no probabilísticos, como el muestreo por conveniencia o el muestreo intencional. Los autores Hernández y Baptista (2010) afirman que para el muestreo se utilizan los ejemplos que ya están a nuestro alcance. En esta investigación se utilizó una muestra de conveniencia de 100 trabajadores a distancia de empresas mineras peruanas.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
Trabajo remoto	El trabajo remoto se presenta como una forma provisional y alternativa de teletrabajo, permitiendo a los empleados llevar a cabo sus tareas laborales desde sus hogares, siguiendo las indicaciones de sus superiores y haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). (Rojas, 2021)	La variable trabajo remoto se medirá en base a las dimensiones: espacio físico, uso de TIC y modificación de la organización	Espacio físico	Área	1-4	Likert
				Equipos		
			Uso de TIC	Tecnología de la información	5-11	
				Tecnología de la comunicación		
			Modificación de la organización	Planificación	12-24	
				Organización		
				Control		
Desempeño laboral	Constituye la evaluación de las labores desempeñadas por el personal dentro de una empresa, siendo esencial para verificar en qué medida se cumplen las metas y objetivos establecidos, con el propósito de implementar medidas correctivas en beneficio de la organización. (Edquen, 2020)	La variable desempeño laboral se medirá en base a las dimensiones: compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad	Compromiso institucional	Conocimiento institucional	25-31	
				Compromiso		
			Conocimiento del trabajo	Competencias	32-39	
				Capacitación		
			Productividad	Motivación	40-48	
				Responsabilidad		

3.4. Instrumentos

Los medios utilizados para obtener datos se dividen en dos categorías. En primer término, se llevaron a cabo a través de una encuesta diseñada con la intención de adjudicarse pesquisa de los empleados que han experimentado de manera directa el trabajo remoto en empresas mineras. La exploración se dio en la localidad donde tiene lugar el proyecto, siendo este el escenario de los acontecimientos. Es significativo subrayar que previo al completamiento de la pesquisa, se proporcionará a los trabajadores una sesión de orientación para facilitar la comprensión del cuestionario y del tema de investigación.

3.5. Procedimientos

Basándonos en lo que dice el autor Valderrama (2016), se utilizará tablas de frecuencias y gráficos de barras para hacer estadística descriptiva. Se dará el uso de la prueba Rho de Spearman en el desarrollo de nuestro estudio:

- El software estadístico utilizado será el SPSS en su versión 25.
- Luego, se procederá al cálculo del promedio de las dimensiones, siguiendo los indicadores presentados en cada agregado.
- Al evaluar el posible efecto significativo de las dimensiones sobre las variables, podemos examinar la correlación entre ellas utilizando la correlación r de Spearman.
- El valor sigma se utilizará para analizar los resultados, y las preguntas que no utilicen la escala de Likert se utilizarán para construir estas hipótesis.

3.6. Análisis de datos

El programa estadístico SPSS versión 25 se utilizó para analizar los datos recopilados para el estudio. Primero, se utilizó una hoja de cálculo de Excel para organizar los datos,

permitiendo una organización preliminar de la información.. Luego, estos datos fueron importados a SPSS para realizar los análisis estadísticos correspondientes.

En el análisis descriptivo, se utilizaron tablas de frecuencias y gráficos de barras, siguiendo las recomendaciones de Valderrama (2016), con el fin de visualizar y describir el comportamiento de las variables dentro del estudio. Posteriormente, para evaluar las relaciones entre las dimensiones y variables del estudio, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, lo que permitió determinar el grado de asociación entre ellas.

Asimismo, se calculó el promedio de las dimensiones considerando los indicadores establecidos en cada agregado. Para la validación de las hipótesis, se utilizó el valor sigma como criterio de análisis. Finalmente, aquellas preguntas que no emplearon la escala de Likert fueron utilizadas para la construcción de hipótesis adicionales, enriqueciendo así la interpretación de los resultados obtenidos.

3.7. Consideraciones éticas

El presente estudio, respeto los principios éticos establecidos por la institución académica, garantizando la transparencia y responsabilidad en cada etapa del estudio. la información proporcionada por los participantes, esta asegurada de forma confidencial, protegiendo su identidad y uso exclusivo para fines del estudio.

Asimismo, se respetaron los derechos de autenticidad mediante la correcta citación de las fuentes utilizadas, siguiendo las Normas APA, 7ª edición. No se realizó ninguna manipulación ni distorsión de los datos obtenidos, asegurando la veracidad y objetividad de los resultados. De este modo, el análisis y las conclusiones formuladas se fundamentaron en un marco ético riguroso, contribuyendo a la validez y fiabilidad del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados inferenciales

4.1.1. Contrastación de Hipótesis

a) Hipótesis general

Ho: El trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.

Ha: El trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.

Tabla 2

Correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.

		Desempeño laboral
Trabajo remoto	Coefficiente (Rho de Spearman)	,448
	Significancia	,000
	N	100

Interpretación: Un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de ,448 y un valor p de ,000 dan credibilidad a la hipótesis alternativa. Por lo tanto, es seguro decir que, en las empresas mineras peruanas en 2023, el trabajo a distancia sí se asocia con el desempeño de las actividades en el trabajo.

b) Hipótesis secundarias

Hipótesis específica 1.

Ho: El trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023.

Ha: El trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023.

Tabla 3

Correlación entre el trabajo remoto y el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023

		Compromiso institucional
Trabajo remoto	Coefficiente (Rho de Spearman)	,779
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Interpretación: Un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de ,779 y un valor p de ,000 dan credibilidad a la hipótesis alternativa. Por lo tanto, es seguro decir que, en las empresas mineras peruanas en 2023, el trabajo a distancia sí se asocia con el compromiso institucional en las actividades del trabajo.

Hipótesis específica 2.

H₀: El trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023.

H_a: El trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023.

Tabla 4

Correlación entre el trabajo remoto y el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023

		Conocimiento del trabajo
Trabajo remoto	Coeficiente (Rho de Spearman)	,381
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Interpretación: Un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de ,381 y un valor p de ,000 dan credibilidad a la hipótesis alternativa. Por lo tanto, es seguro decir que, en las empresas mineras peruanas en 2023, el trabajo a distancia sí se asocia con el conocimiento laboral en las actividades en el trabajo.

Hipótesis específica 3.

H₀: El trabajo remoto se relaciona con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023.

H_a: El trabajo remoto se relaciona con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023.

Tabla 5

Correlación entre el trabajo remoto y la productividad en empresas mineras del Perú, 2023

		Productividad
Trabajo remoto	Coefficiente (Rho de Spearman)	,513
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Interpretación: Un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de ,513 y un valor p de ,000 dan credibilidad a la hipótesis alternativa. Por lo tanto, es seguro decir que, en las empresas mineras peruanas en 2023, el trabajo a distancia sí se asocia con la productividad en las actividades en el trabajo.

4.2. Resultados descriptivos

Según los resultados de la encuesta sobre el espacio adecuado para trabajar remotamente, el 56% de los trabajadores mineros encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con que cuentan con un espacio adecuado, y un 35% también se mostró de acuerdo. Solo un 7% se mantuvo neutral y un 2% indicó estar totalmente en desacuerdo, reflejando que la mayoría encuentra su entorno de trabajo remoto adecuado.

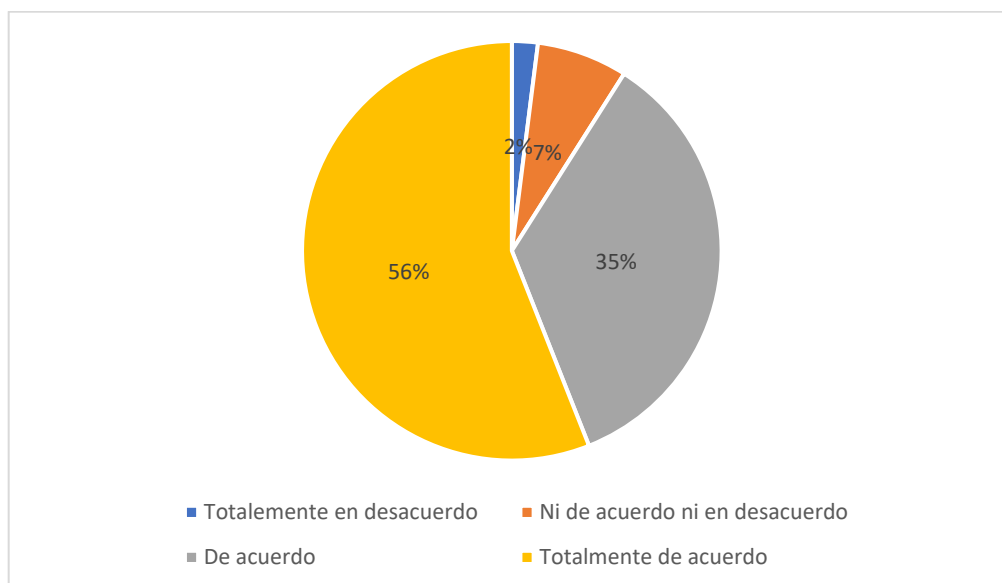
Tabla 6

Frecuencia respecto al espacio adecuado para realizar funciones remotamente.

	N	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,0
De acuerdo	35	35,0
Totalmente de acuerdo	56	56,0
Total	100	100,0

Figura 1

Frecuencia respecto al espacio adecuado para realizar funciones remotamente.



Los hallazgos muestran que el 52% de los encuestados está completamente de acuerdo en que tienen los muebles que necesitan para trabajar desde casa, con un 16% que también está de acuerdo. No obstante, el 8% no está de acuerdo y el 24% es ambivalente, lo que indica que algunos mineros pueden no pensar que su mobiliario sea completamente suficiente.

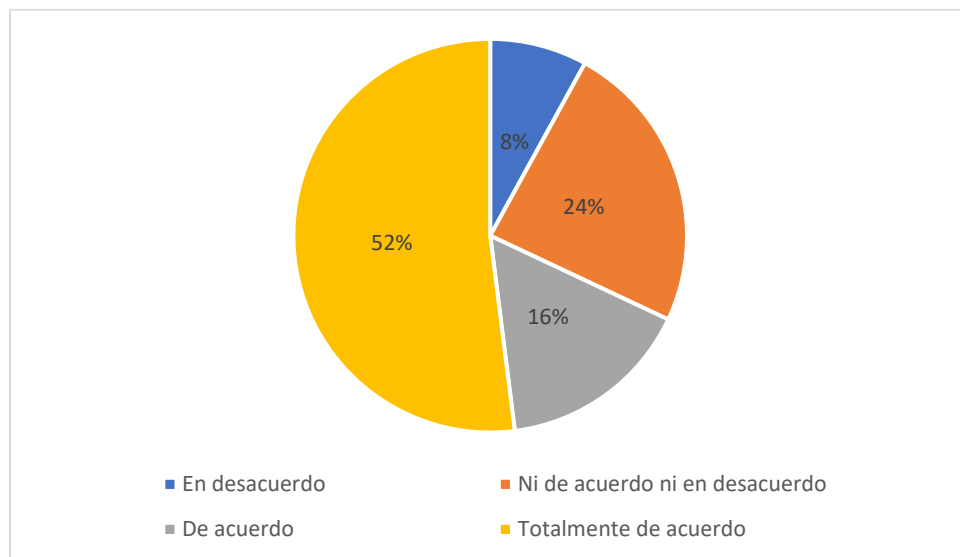
Tabla 7

La frecuencia de los muebles que se adaptan bien al funcionamiento a distancia.

	N	Porcentaje
En desacuerdo	8	8,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	24,0
De acuerdo	16	16,0
Totalmente de acuerdo	52	52,0
Total	100	100,0

Figura 2

Frecuencia respecto al mobiliario adecuado para realizar funciones remotamente.



Respecto a las condiciones ergonómicas para trabajar remotamente, los efectos muestran que un 31% de trabajadores está totalmente de acuerdo con que dichas condiciones son adecuadas, mientras que un 27% está de acuerdo. Por otro lado, un 21% se mantuvo neutral y un 15% expresó desacuerdo, lo que indica que la ergonomía sigue siendo un aspecto a mejorar para algunos empleados.

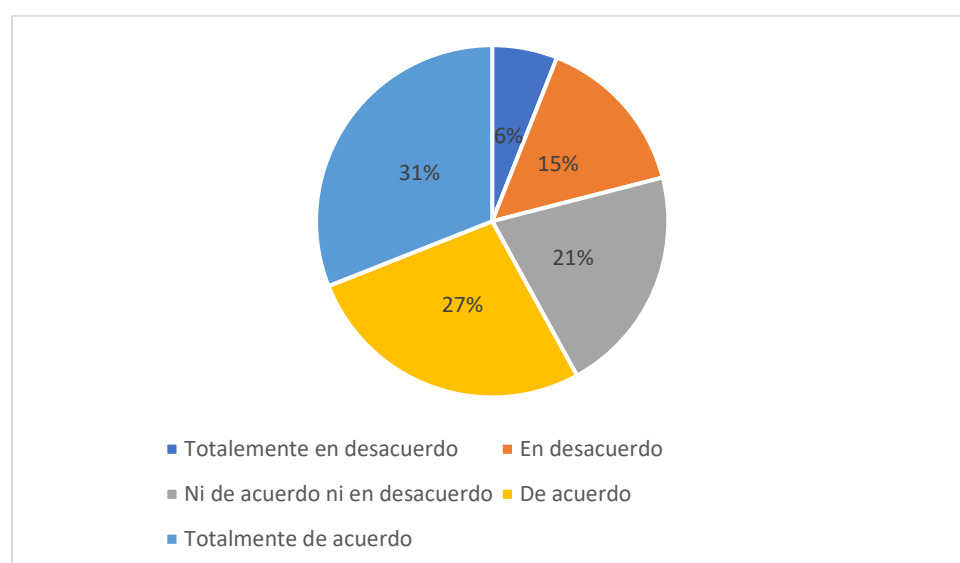
Tabla 8

Regularidad en relación con los entornos ergonómicos en los que se realizan las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,0
	En desacuerdo	15	15,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	21,0
	De acuerdo	27	27,0
	Totalmente de acuerdo	31	31,0
	Total	100	100,0

Figura 3

Frecuencia respecto a las condiciones ergonómicas para desarrollar actividades laborales.



La mayoría de los encuestados (84%), junto con un pequeño porcentaje (12%), opinan que la institución debería proporcionar el mobiliario y el equipo necesarios. Esto demuestra que la expectativa de los mineros de que la empresa les ayude a mejorar sus circunstancias de trabajo a distancia es bastante evidente.

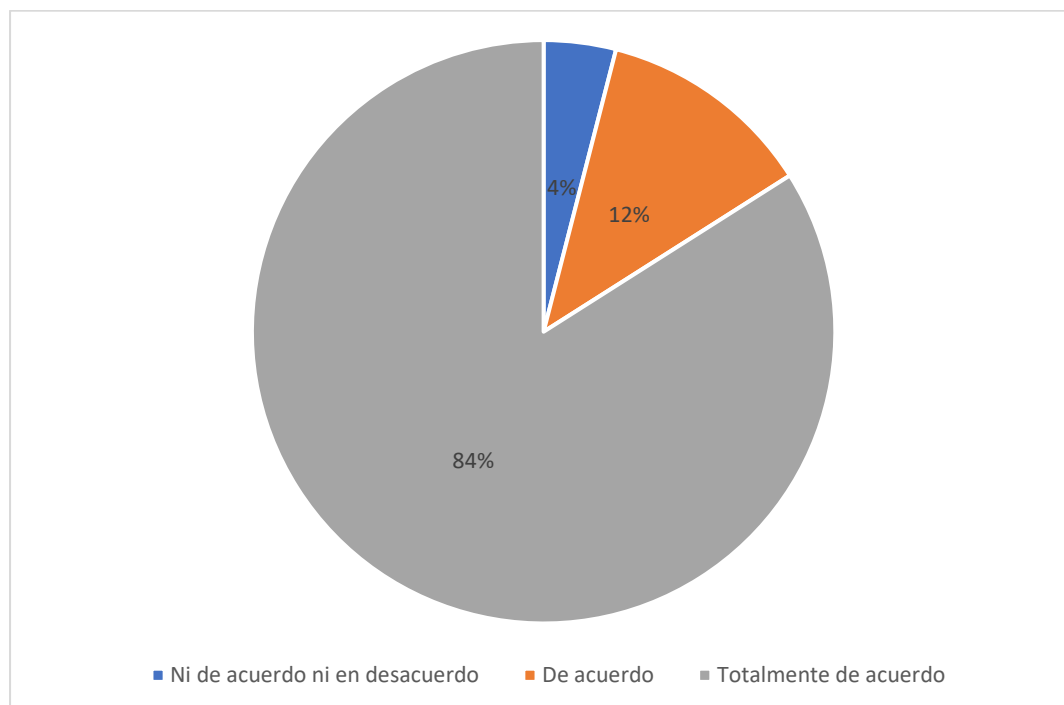
Tabla 9

Frecuencia respecto a la necesidad de que la institución facilite mobiliario y equipo.

	n	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,0
De acuerdo	12	12,0
Totalmente de acuerdo	84	84,0
Total	100	100,0

Figura 4

Frecuencia respecto a la necesidad de que la institución facilite mobiliario y equipo.



En cuanto a los equipos tecnológicos necesarios para desarrollar eficientemente sus actividades laborales, el 82% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo con que disponen de dichos equipos, mientras que un 15% está de acuerdo. Solo un 3% se mantuvo neutral, lo que sugiere que la mayoría considera que tiene los recursos tecnológicos adecuados.

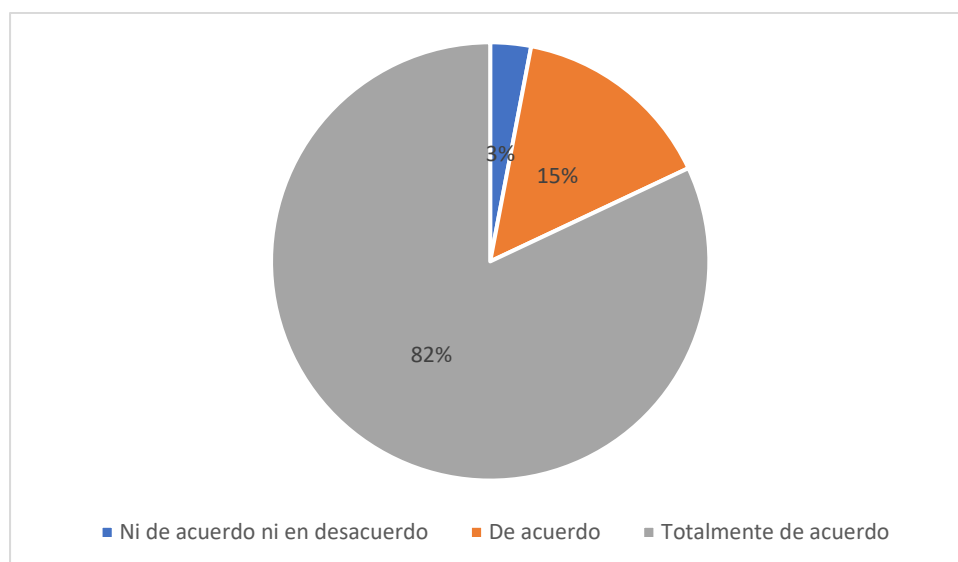
Tabla 10

Con frecuencia en relación con las herramientas tecnológicas para el avance eficaz de las funciones laborales.

	n	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
De acuerdo	15	15,0
Totalmente de acuerdo	82	82,0
Total	100	100,0

Figura 5

Frecuencia respecto al equipo tecnológico para el desarrollo eficiente de actividades laborales.



Los resultados de la encuesta sobre el conocimiento y uso de herramientas telemáticas muestran que un 30% de los trabajadores está de acuerdo con que es importante manejarlas, mientras que un 22% está totalmente de acuerdo. No obstante, un 35% se mantiene neutral y un 13% no está de acuerdo, lo que sugiere que algunos trabajadores no ven esta competencia como crucial.

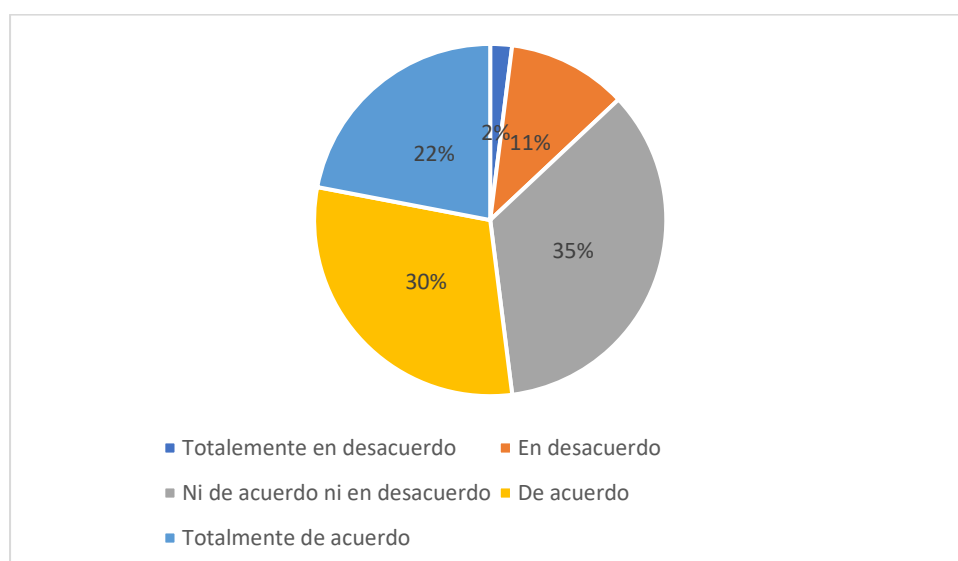
Tabla 11

Con qué frecuencia se consideran importantes el conocimiento y el uso de herramientas telemáticas

	n	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,0
En desacuerdo	11	11,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	35,0
De acuerdo	30	30,0
Totalmente de acuerdo	22	22,0
Total	100	100,0

Figura 6

Con qué frecuencia se consideran importantes el conocimiento y el uso de herramientas telemáticas



Respecto al acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto, el 31% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 45% se mostró neutral y un 4% en desacuerdo, lo que sugiere que algunos trabajadores pueden estar experimentando dificultades con el camino remoto a la información.

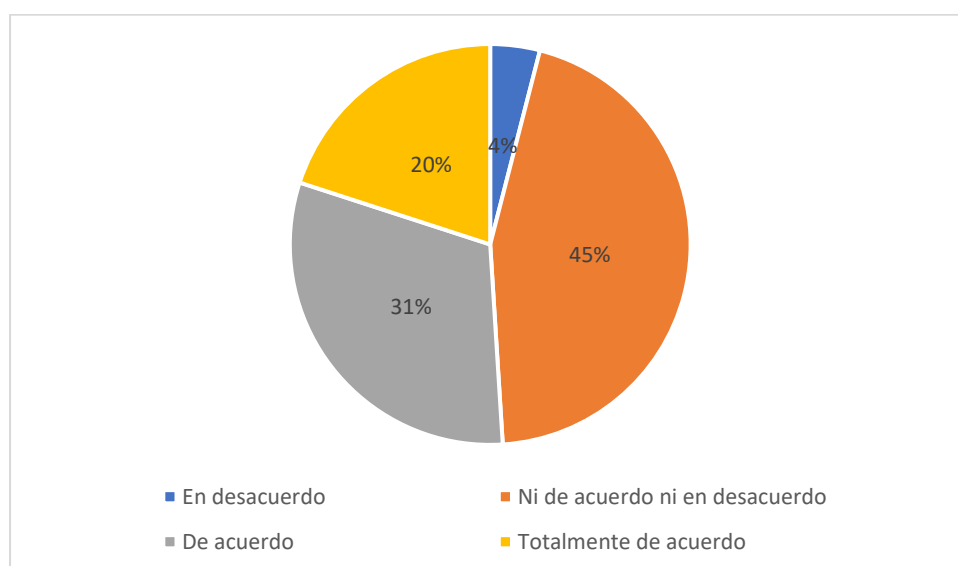
Tabla 12

Tasa de acceso remoto a los recursos informáticos de la empresa.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	45,0
	De acuerdo	31	31,0
	Totalmente de acuerdo	20	20,0
	Total	100	100,0

Figura 7

Frecuencia respecto al acceso remoto a la información disponible en la computadora de oficina.



En cuanto al apoyo brindado por el Área de Informática de la empresa, el 39% de los encuestados está totalmente de acuerdo con su importancia, mientras que un 30% también lo considera valioso. Sin embargo, un 29% se mostró neutral, lo que indica que algunos trabajadores no perciben el apoyo de esta área como crucial.

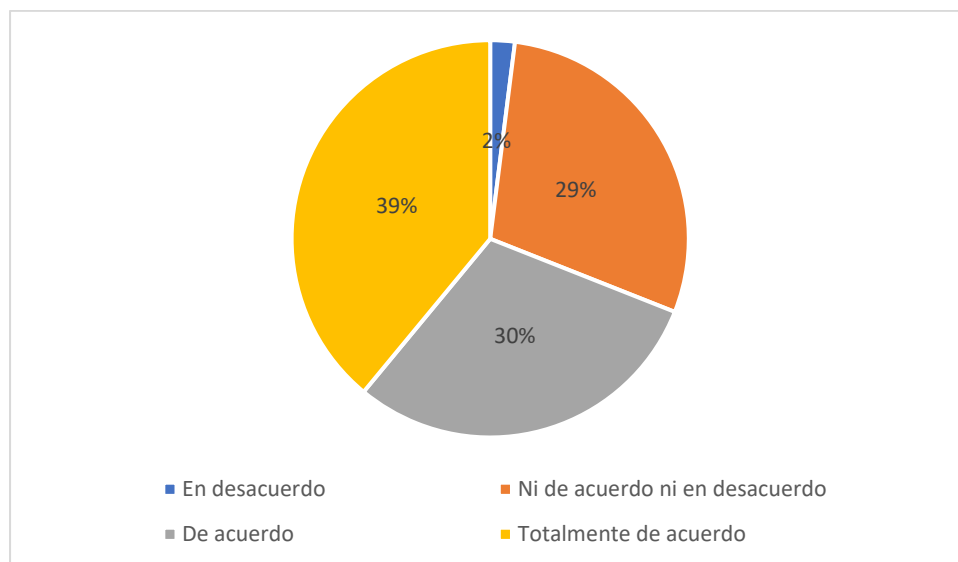
Tabla 13

Frecuencia respecto al apoyo brindado por el Área de Informática institucional.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	29,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	39	39,0
	Total	100	100,0

Figura 8

Frecuencia respecto al apoyo brindado por el Área de Informática institucional.



Sobre la importancia de la conexión a internet para el trabajo remoto, el 38% de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que es imprescindible, seguido de un 26% que también está de acuerdo. Sin embargo, un 30% se mantiene neutral, y un 6% expresó estar en desacuerdo, lo que sugiere que algunos empleados no consideran la conexión a internet como un factor crítico.

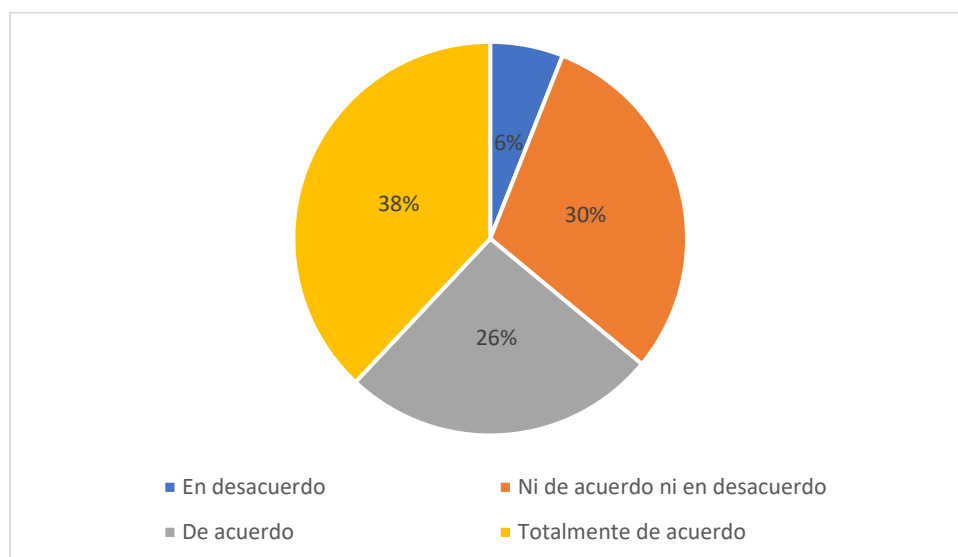
Tabla 14

Frecuencia respecto a la importancia de la conexión a Internet.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	30,0
	De acuerdo	26	26,0
	Totalmente de acuerdo	38	38,0
	Total	100	100,0

Figura 9

Frecuencia respecto a la importancia de la conexión a Internet.



Respecto a si la Escuela de Posgrado desarrolla sus procesos con seguridad, los resultados muestran que el 28% de los encuestados está totalmente de acuerdo y un 31% está de acuerdo, mientras que un 33% se mantiene neutral y un 8% expresó estar en desacuerdo, lo que sugiere que la percepción sobre la seguridad en los procesos de la institución podría mejorar.

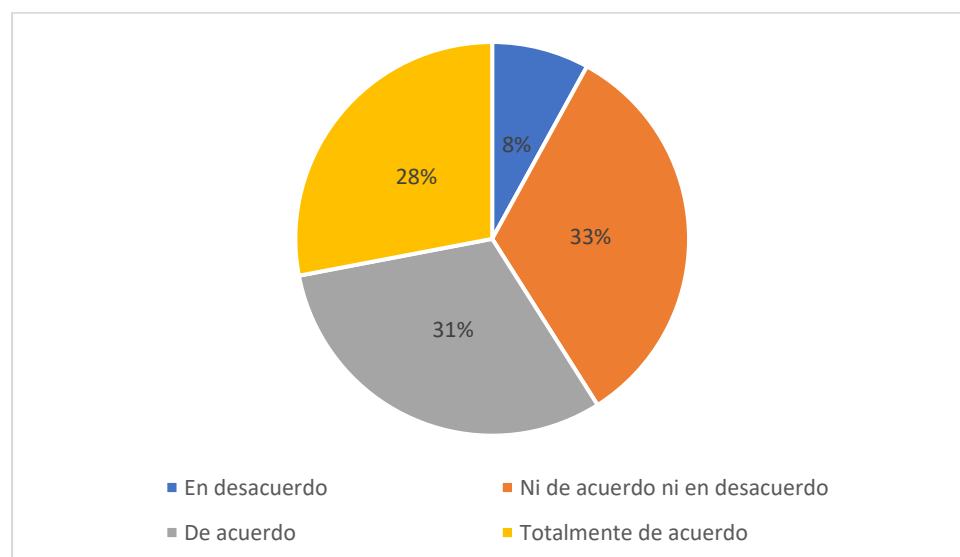
Tabla 15

Frecuencia respecto al desarrollo de procesos seguros por parte de la Escuela de Posgrado.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	8	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	33,0
	De acuerdo	31	31,0
	Totalmente de acuerdo	28	28,0
	Total	100	100,0

Figura 10

Frecuencia respecto al desarrollo de procesos seguros por parte de la Escuela de Posgrado.



El uso de videoconferencias y WhatsApp como medio de comunicación con el equipo de trabajo es valorado positivamente por el 37% de los encuestados, quienes están de acuerdo, y por un 26% que está totalmente de acuerdo. Esto muestra una preferencia generalizada por estos canales, aunque un 28% se muestra neutral y un 9% en desacuerdo.

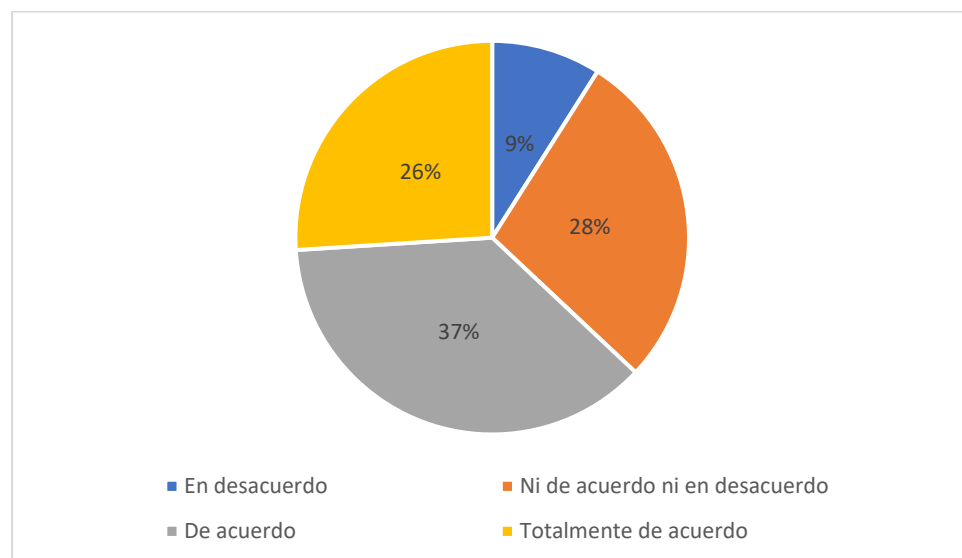
Tabla 16

Frecuencia respecto a la conveniencia del uso de videoconferencias para comunicarse con el equipo de trabajo.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	9	9,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	28,0
	De acuerdo	37	37,0
	Totalmente de acuerdo	26	26,0
	Total	100	100,0

Figura 11

Frecuencia respecto a la conveniencia del uso de videoconferencias para comunicarse con el equipo de trabajo.



Respecto a la asignación adecuada de tareas por parte del jefe, el 69% de los trabajadores expresó estar totalmente de acuerdo con cómo se asignan las actividades, mientras que un 26% está de acuerdo. Esto sugiere una percepción positiva mayoritaria sobre la organización de las tareas.

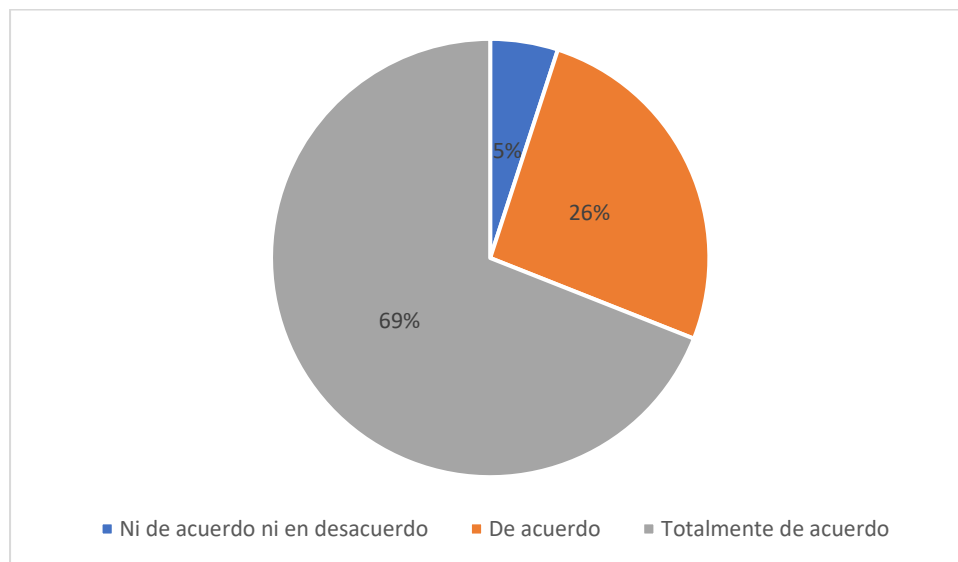
Tabla 17

Frecuencia respecto a la asignación adecuada de actividades por parte del jefe.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5,0
	De acuerdo	26	26,0
	Totalmente de acuerdo	69	69,0
	Total	100	100,0

Figura 12

Frecuencia respecto a la asignación adecuada de actividades por parte del jefe.



En términos de planificación y organización autónoma del tiempo y ritmo de trabajo, el 71% de los encuestados está totalmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría siente que gestiona bien su tiempo en el trabajo remoto, con solo un 8% mostrándose neutral.

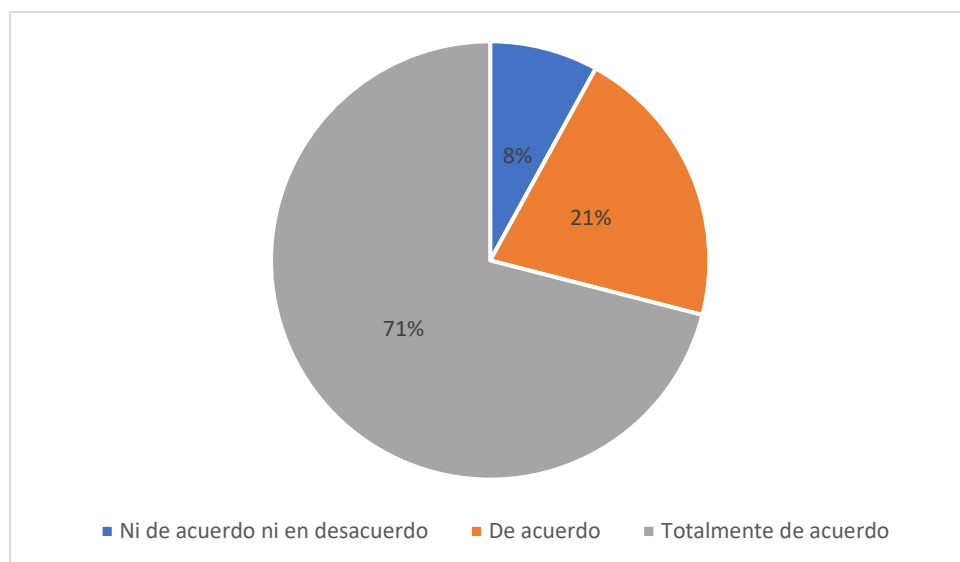
Tabla 18

Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma del tiempo y ritmo de trabajo

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8,0
	De acuerdo	21	21,0
	Totalmente de acuerdo	71	71,0
	Total	100	100,0

Figura 13

Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma del tiempo y ritmo de trabajo



La capacidad para planificar y organizar de forma autónoma la cantidad y calidad del trabajo divide más las opiniones, con un 42% de los encuestados manteniéndose neutrales y un 32% de acuerdo. Solo el 22% está totalmente de acuerdo, lo que indica que hay margen de mejora en este aspecto.

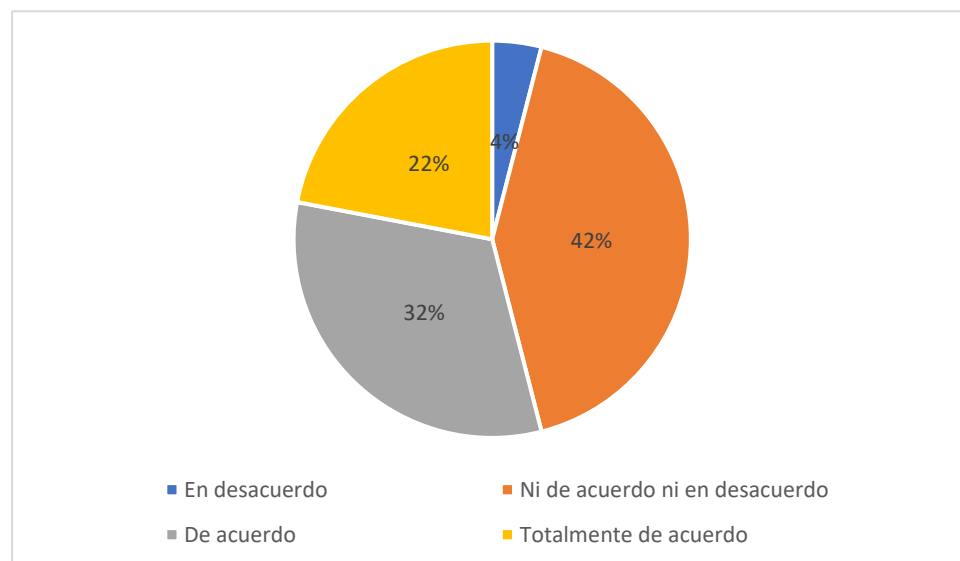
Tabla 19

Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma de la cantidad y calidad del trabajo

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	42,0
	De acuerdo	32	32,0
	Totalmente de acuerdo	22	22,0
	Total	100	100,0

Figura 14

Frecuencia respecto a la planificación y organización autónoma de la cantidad y calidad del trabajo



Sobre la participación en actividades de capacitación facilitadas por el jefe, el 38% de los trabajadores está de acuerdo y el 37% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 18% se muestra neutral, lo que indica que no todos perciben el mismo nivel de oportunidades para mejorar su desempeño.

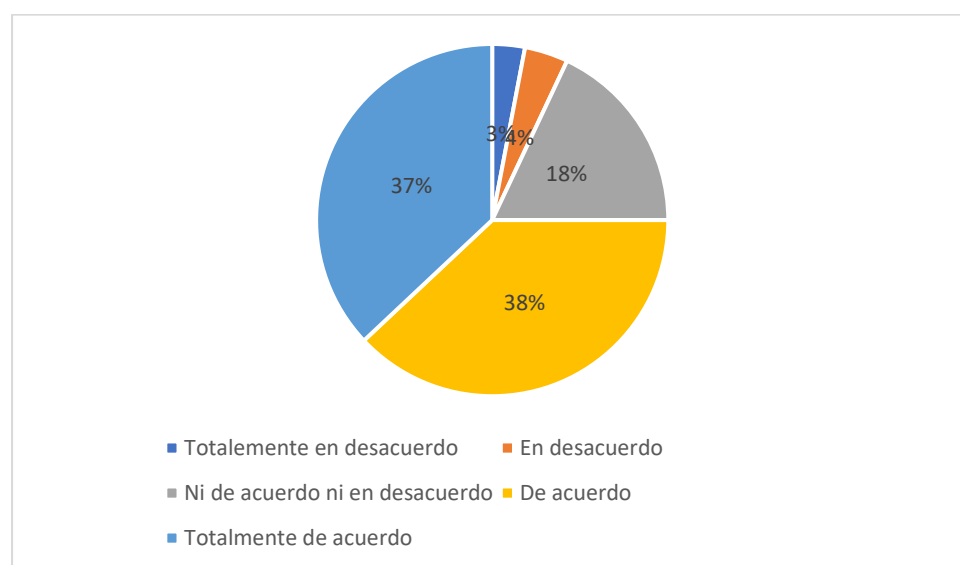
Tabla 20

Frecuencia respecto a la participación en actividades de capacitación para la mejora del desempeño.

		n	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,0
	En desacuerdo	4	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18,0
	De acuerdo	38	38,0
	Totalmente de acuerdo	37	37,0
	Total	100	100,0

Figura 15

Frecuencia respecto a la participación en actividades de capacitación para la mejora del desempeño.



Al evaluar si se dedican más horas al trabajo en la modalidad remota que en la presencial, el 55% de los encuestados está de acuerdo y un 26% está totalmente de acuerdo, lo que refleja que la mayoría siente que trabaja más horas desde casa.

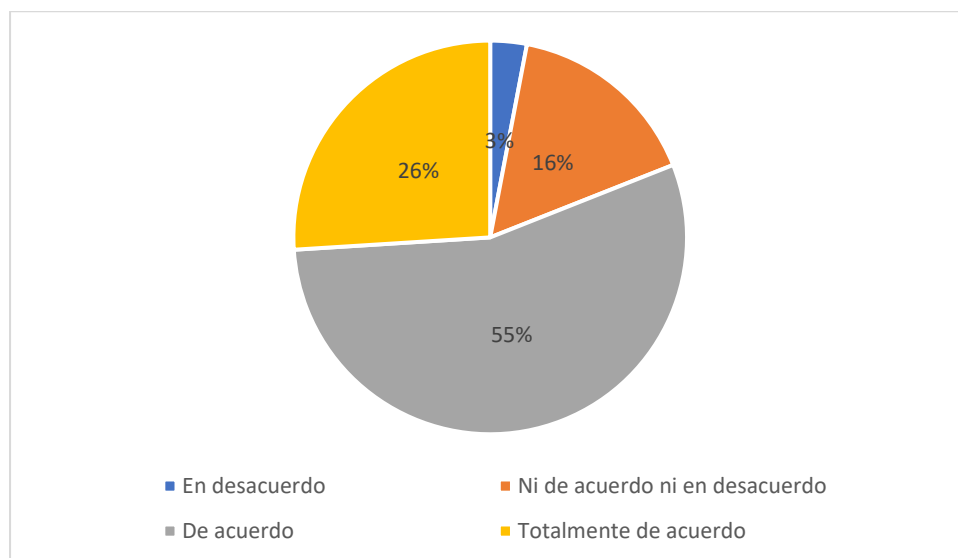
Tabla 21

Frecuencia respecto al tiempo dedicado a trabajar comparado con la modalidad presencial.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16,0
	De acuerdo	55	55,0
	Totalmente de acuerdo	26	26,0
	Total	100	100,0

Figura 16

Frecuencia respecto al tiempo dedicado a trabajar comparado con la modalidad presencial.



La flexibilidad horaria como un beneficio personal en el trabajo remoto fue valorada altamente, con un 71% de los encuestados totalmente de acuerdo y un 29% de acuerdo, lo que muestra que los trabajadores aprecian esta ventaja.

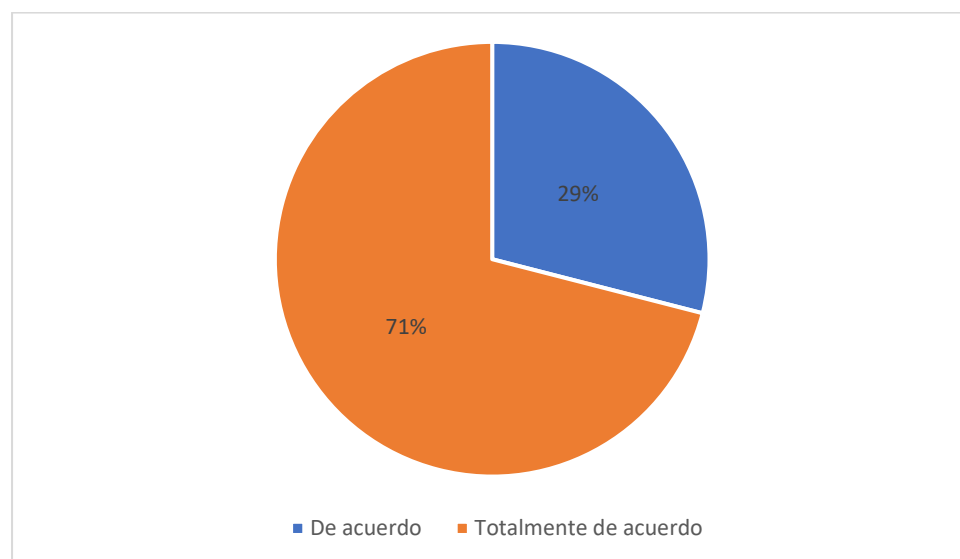
Tabla 22

Frecuencia respecto a la eficacia de la flexibilidad de horario por comodidad personal.

		n	Porcentaje
Válido	De acuerdo	29	29,0
	Totalmente de acuerdo	71	71,0
	Total	100	100,0

Figura 17

Frecuencia respecto a la eficacia de la flexibilidad de horario por comodidad personal.



Respecto a la percepción de que el trabajo remoto reduce la ansiedad por la exposición al COVID-19, un 58% de los encuestados está totalmente de acuerdo y un 28% está de acuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores siente que trabajar desde casa ha contribuido a reducir su preocupación por la exposición al virus.

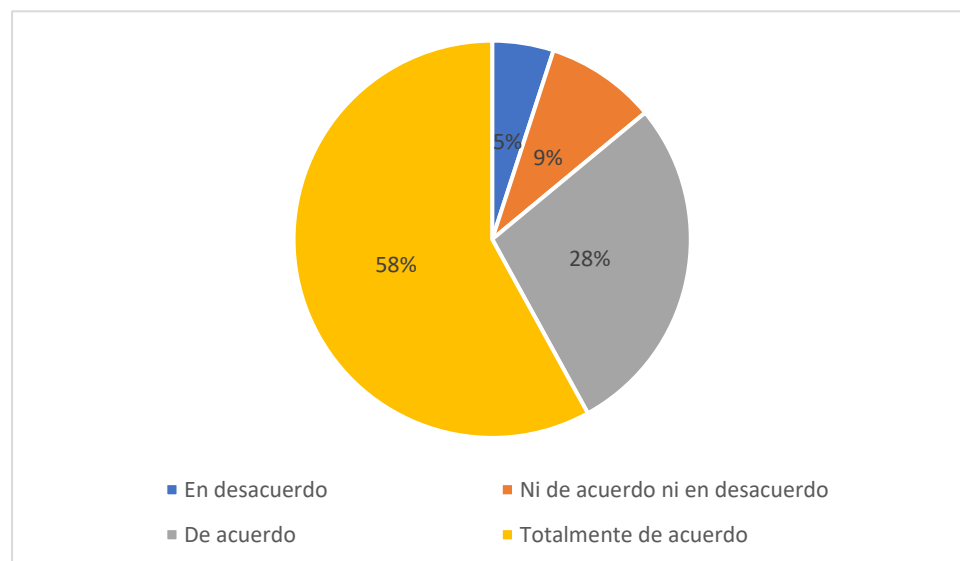
Tabla 23

Frecuencia respecto a la reducción de la ansiedad por exposición al COVID-19 en el trabajo remoto.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9,0
	De acuerdo	28	28,0
	Totalmente de acuerdo	58	58,0
	Total	100	100,0

Figura 18

Frecuencia respecto a la reducción de la ansiedad por exposición al COVID-19 en el trabajo remoto.



El confinamiento y su impacto negativo en el desarrollo de las actividades laborales es una preocupación importante para el 83% de los encuestados, quienes están totalmente de acuerdo en que ha afectado su desempeño, con solo un 14% de acuerdo y un 3% en desacuerdo.

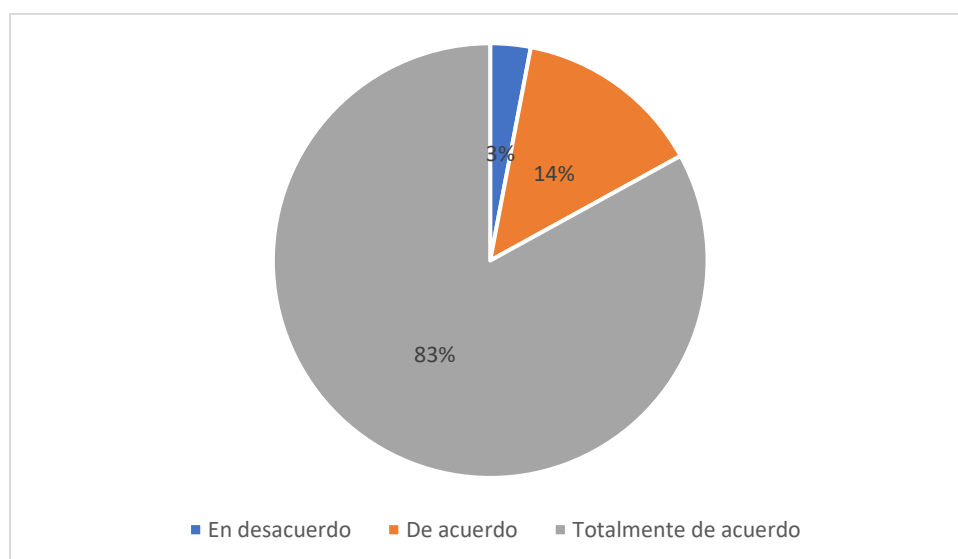
Tabla 24

Frecuencia respecto al impacto del confinamiento en el desarrollo de actividades laborales.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	14	14,0
	Totalmente de acuerdo	83	83,0
	Total	100	100,0

Figura 19

Frecuencia respecto al impacto del confinamiento en el desarrollo de actividades laborales.



La disminución de la interacción con el equipo o colegas es percibida por el 62% de los trabajadores que está totalmente de acuerdo con que ha disminuido, mientras que un 25% está de acuerdo. Esto refleja una clara tendencia hacia una menor interacción social en el trabajo remoto.

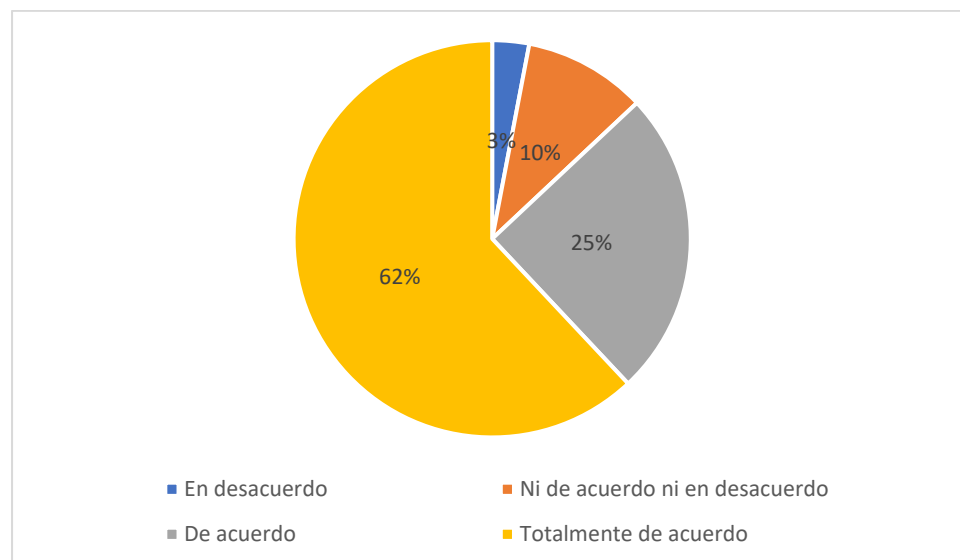
Tabla 25

Frecuencia respecto a la disminución de la interacción con el equipo o colegas.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10,0
	De acuerdo	25	25,0
	Totalmente de acuerdo	62	62,0
	Total	100	100,0

Figura 20

Frecuencia respecto a la disminución de la interacción con el equipo o colegas.



El desarrollo de nuevas competencias es visto como una oportunidad laboral por la mayoría de los encuestados. El 85% (41% de acuerdo y 44% totalmente de acuerdo) considera que adquirir nuevas habilidades representa una ventaja en el ámbito laboral, mientras que solo un 15% se mantuvo neutral.

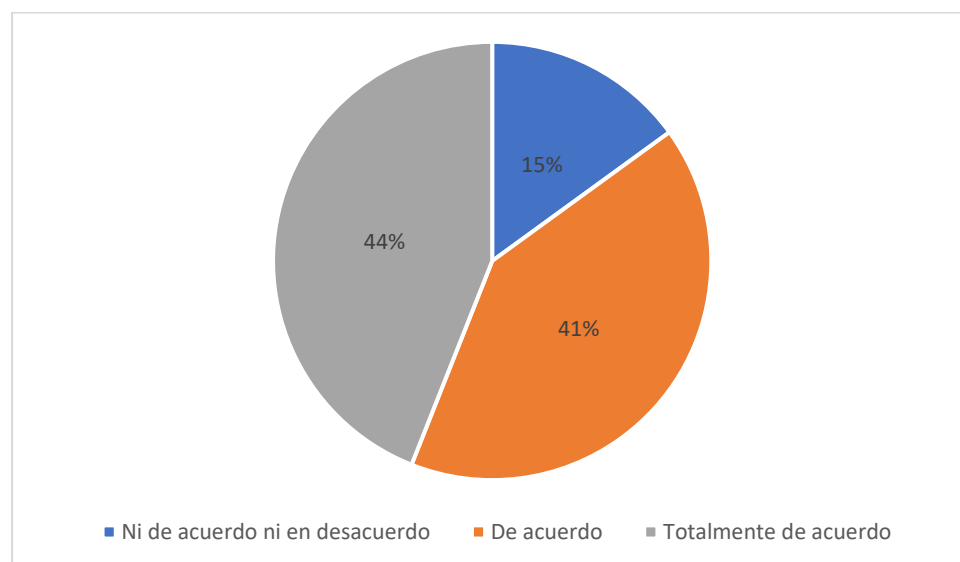
Tabla 26

Frecuencia respecto al desarrollo de nuevas competencias como oportunidad laboral.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15,0
	De acuerdo	41	41,0
	Totalmente de acuerdo	44	44,0
	Total	100	100,0

Figura 21

Frecuencia respecto al desarrollo de nuevas competencias como oportunidad laboral.



La comunicación con el jefe inmediato es percibida como adecuada por un 97% de los participantes. Un notable 82% se mostró totalmente de acuerdo, mientras que un 15% estuvo de acuerdo, lo que refleja una percepción positiva de la relación laboral con los superiores. Un 3% eligió "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

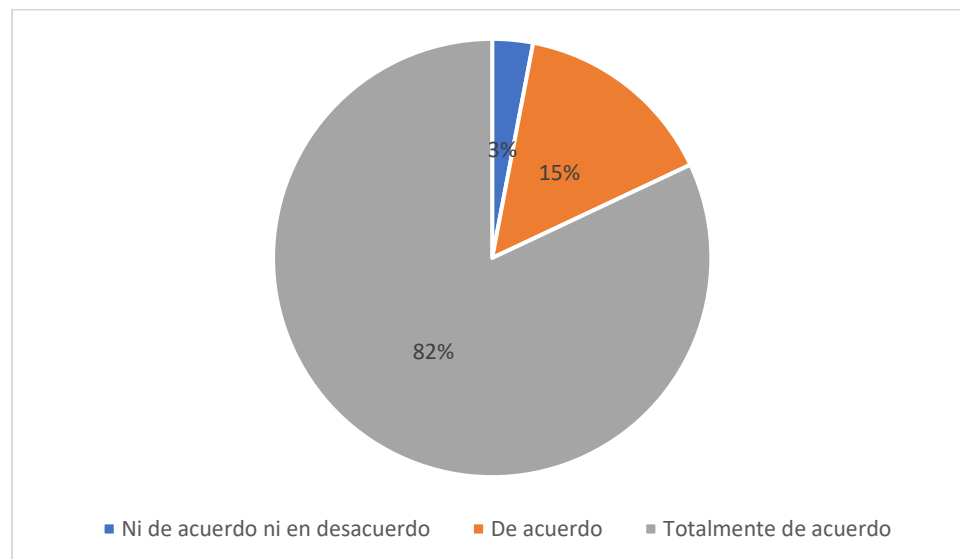
Tabla 27

Frecuencia respecto a la adecuación de la comunicación con el jefe inmediato.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 22

Frecuencia respecto a la adecuación de la comunicación con el jefe inmediato.



El monitoreo de actividades por parte del jefe es altamente valorado, con un 97% de los encuestados (82% totalmente de acuerdo y 15% de acuerdo) afirmando que su jefe supervisa el cumplimiento de sus actividades de manera efectiva. Solo el 3% está en una posición neutral.

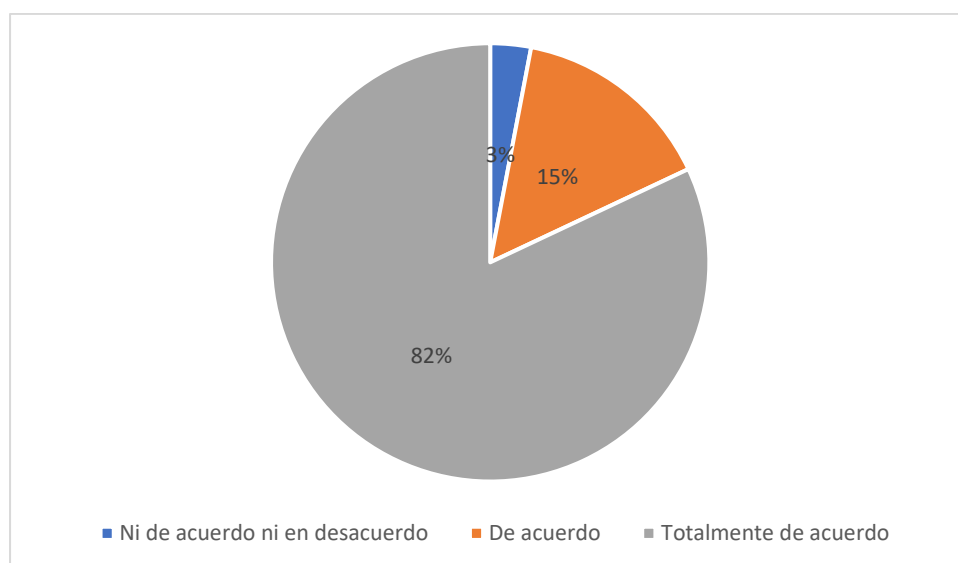
Tabla 28

Frecuencia respecto al monitoreo del cumplimiento de actividades por parte del jefe.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 23

Frecuencia respecto al monitoreo del cumplimiento de actividades por parte del jefe.



De acuerdo a los resultados, el 97% de los encuestados siente que su jefe evalúa el cumplimiento de las actividades, con un 82% "totalmente de acuerdo" y un 15% "de acuerdo". Un 3% se mantuvo neutral.

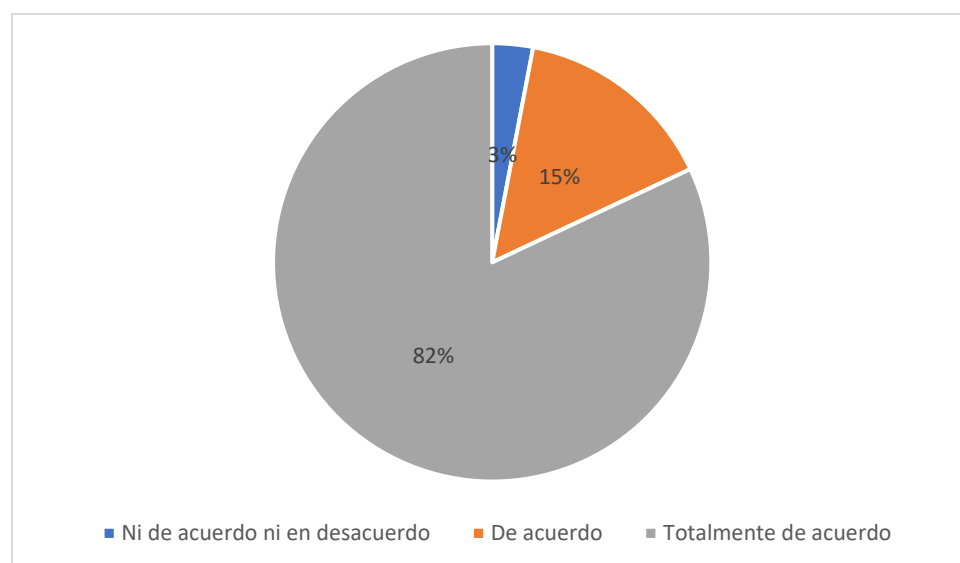
Tabla 29

Frecuencia respecto a la evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 24

Frecuencia respecto a la evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe.



La identificación con la misión institucional es notablemente alta, con un 97% de los encuestados (82% totalmente de acuerdo y 15% de acuerdo) sintiéndose alineados con los objetivos y propósito de la organización.

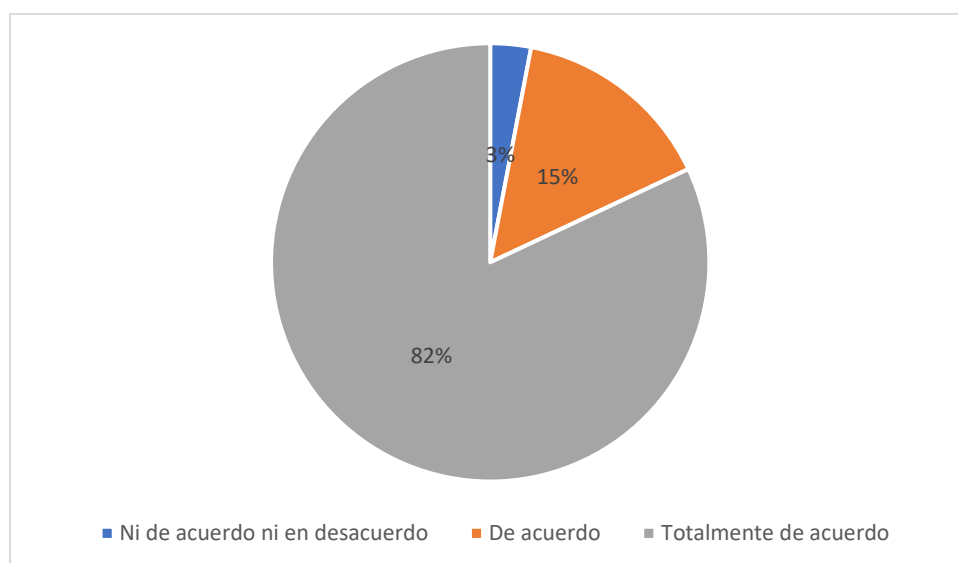
Tabla 30

Frecuencia respecto a la identificación con la misión institucional.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 25

Frecuencia respecto a la identificación con la misión institucional.



La identificación con los valores institucionales presenta mayor variación. Aunque un 52% de los encuestados se identifica con los valores (30% de acuerdo y 22% totalmente de acuerdo), un 35% se mantiene neutral y un 11% expresa desacuerdo o total desacuerdo, lo que sugiere una necesidad de reforzar la comunicación y adopción de los valores institucionales.

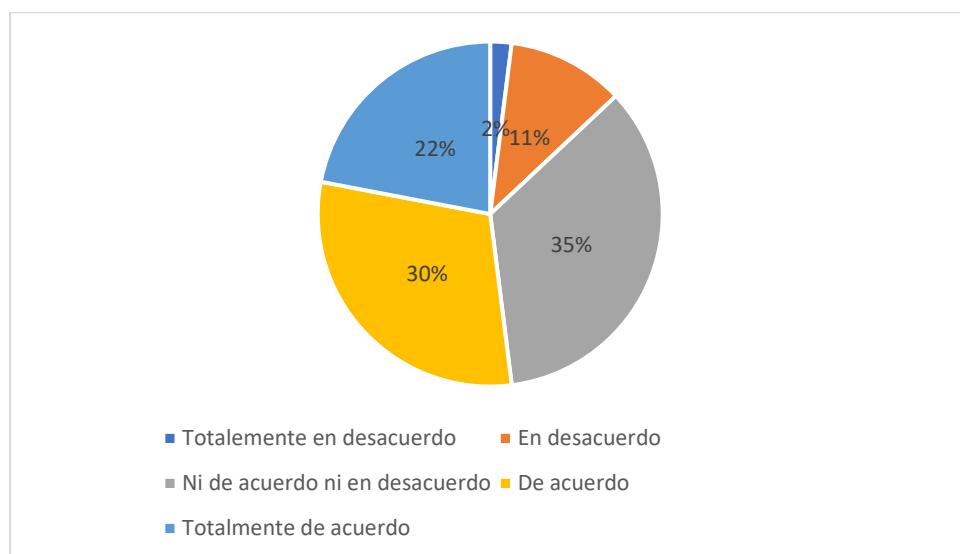
Tabla 31

Frecuencia respecto a la identificación con los valores institucionales.

		n	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,0
	En desacuerdo	11	11,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	35,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	22	22,0
	Total	100	100,0

Figura 26

Frecuencia respecto a la identificación con los valores institucionales.



El compromiso de los trabajadores con la misión de la institución es mixto, ya que un 51% de los encuestados considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la institución, con un 20% que está "totalmente de acuerdo" y un 31% que está "de acuerdo". Un 45% se mostró neutral y un 4% está "en desacuerdo".

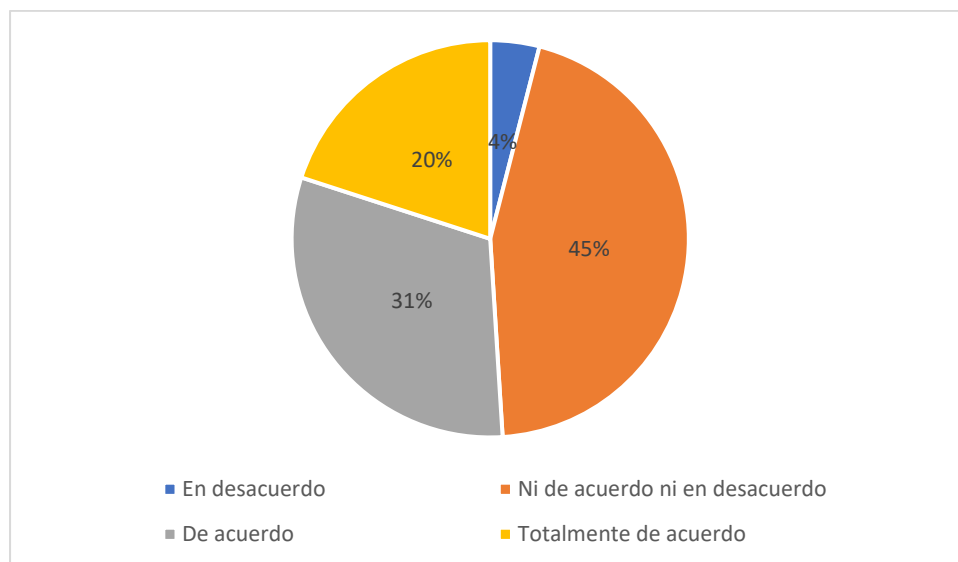
Tabla 32

Frecuencia respecto al compromiso de los trabajadores con la misión de la institución.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	45,0
	De acuerdo	31	31,0
	Totalmente de acuerdo	20	20,0
	Total	100	100,0

Figura 27

Frecuencia respecto al compromiso de los trabajadores con la misión de la institución.



El conocimiento del código de ética de la función pública es moderadamente alto, con un 69% (30% de acuerdo y 39% totalmente de acuerdo) afirmando tener conocimiento de dicho código. Sin embargo, el 31% restante aún no tiene una postura clara al respecto, Un 29% se mostró neutral, mientras que un 2% está "en desacuerdo".

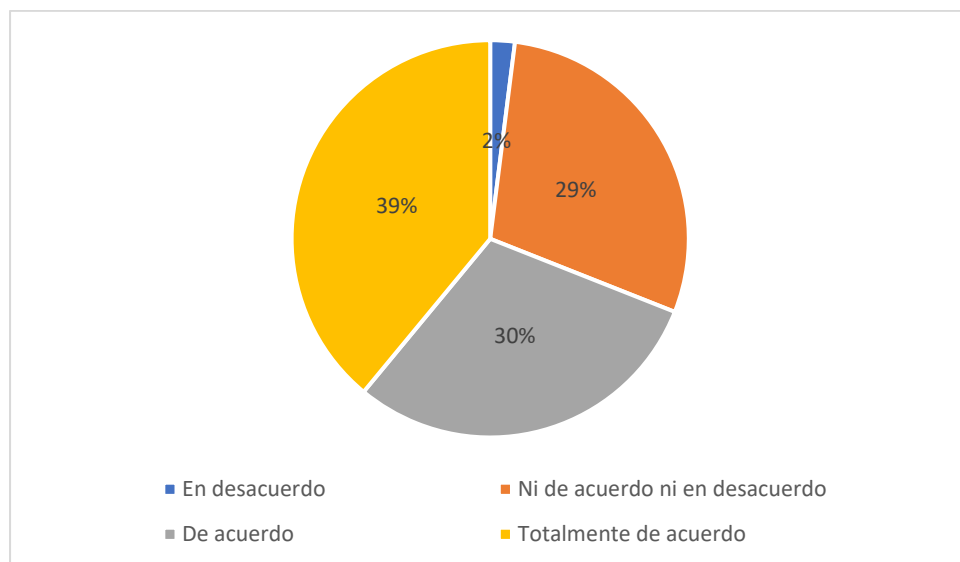
Tabla 33

Frecuencia respecto al conocimiento del código de ética de la función pública.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	29,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	39	39,0
	Total	100	100,0

Figura 28

Frecuencia respecto al conocimiento del código de ética de la función pública.



El 64% de los encuestados entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeñan, con un 38% "totalmente de acuerdo" y un 26% "de acuerdo". El 30% se mantuvo neutral y un 6% expresó "desacuerdo".

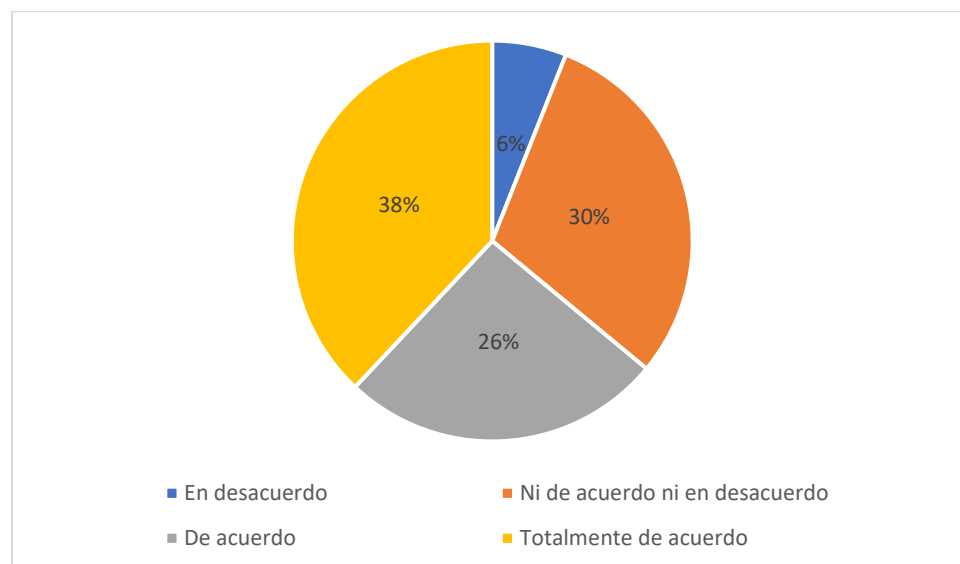
Tabla 34

Frecuencia respecto al entendimiento y asunción de los objetivos y metas de la dirección.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	30,0
	De acuerdo	26	26,0
	Totalmente de acuerdo	38	38,0
	Total	100	100,0

Figura 29

Frecuencia respecto al entendimiento y asunción de los objetivos y metas de la dirección.



De acuerdo a los resultados, el 97% de los encuestados considera que va más allá de las expectativas de su cargo, con un 82% "totalmente de acuerdo" y un 15% "de acuerdo". Solo el 3% optó por "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

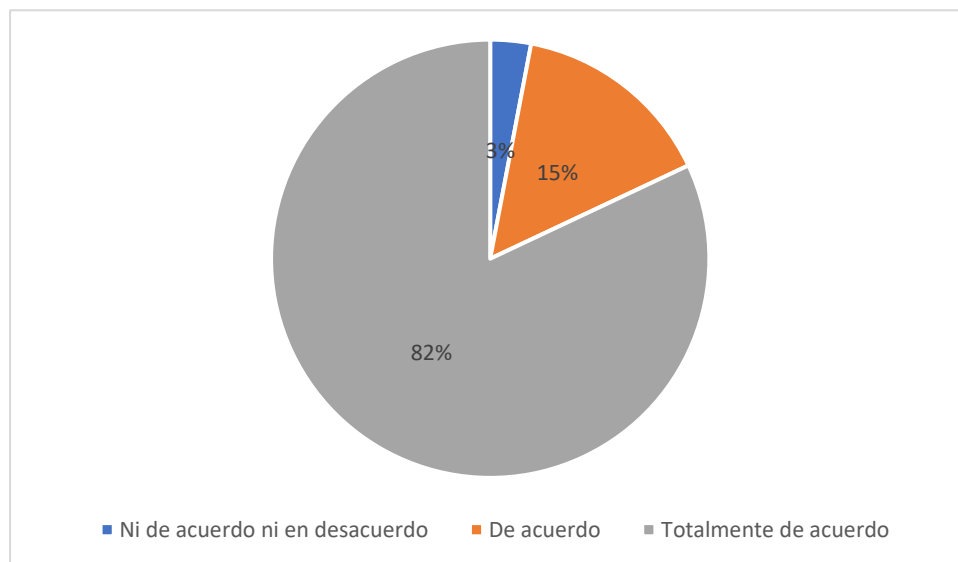
Tabla 35

Frecuencia respecto a la superación de expectativas del cargo.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 30

Frecuencia respecto a la superación de expectativas del cargo.



De acuerdo a los resultados, el 68% de los trabajadores participa voluntariamente en las actividades organizadas por la institución. En detalle, el 52% está "totalmente de acuerdo" con esta afirmación y el 16% está "de acuerdo". Sin embargo, el 24% se encuentra en una posición neutral, mientras que el 8% está "en desacuerdo".

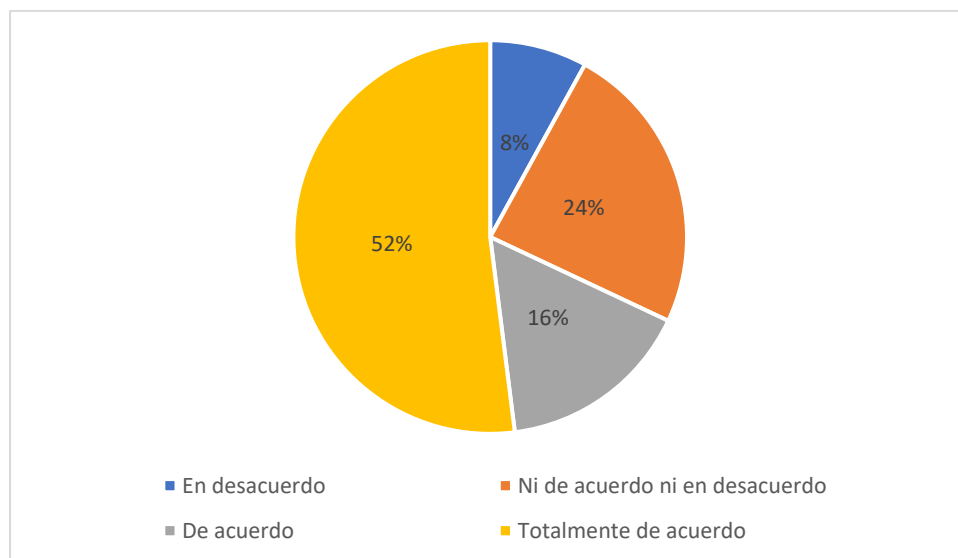
Tabla 36

Frecuencia respecto a la participación voluntaria en actividades de la institución.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	8	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	24,0
	De acuerdo	16	16,0
	Totalmente de acuerdo	52	52,0
	Total	100	100,0

Figura 31

Frecuencia respecto a la participación voluntaria en actividades de la institución.



De acuerdo a los resultados, el 58% de los encuestados considera tener los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en su cargo. De este total, el 31% está "totalmente de acuerdo" y el 27% "de acuerdo". Por otro lado, el 21% se mantiene neutral y un 21% expresa desacuerdo (15% "en desacuerdo" y 6% "totalmente en desacuerdo").

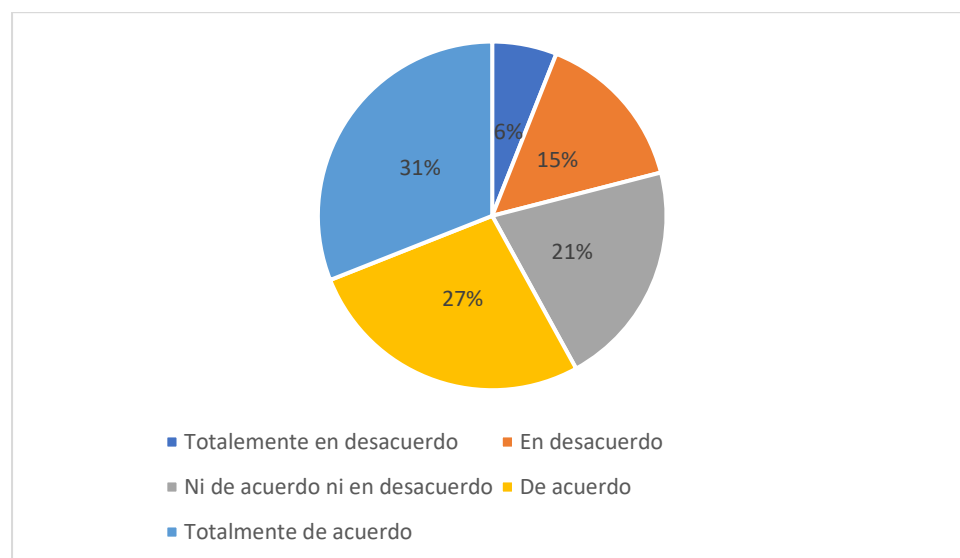
Tabla 37

Frecuencia respecto a los conocimientos y habilidades necesarias para el cargo.

		n	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,0
	En desacuerdo	15	15,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	21,0
	De acuerdo	27	27,0
	Totalmente de acuerdo	31	31,0
	Total	100	100,0

Figura 32

Frecuencia respecto a los conocimientos y habilidades necesarias para el cargo.



De acuerdo a los resultados, el 96% de los trabajadores conoce bien las funciones de su cargo. Un 84% está "totalmente de acuerdo" con esta afirmación y un 12% "de acuerdo". Solo el 4% se encuentra en una posición neutral.

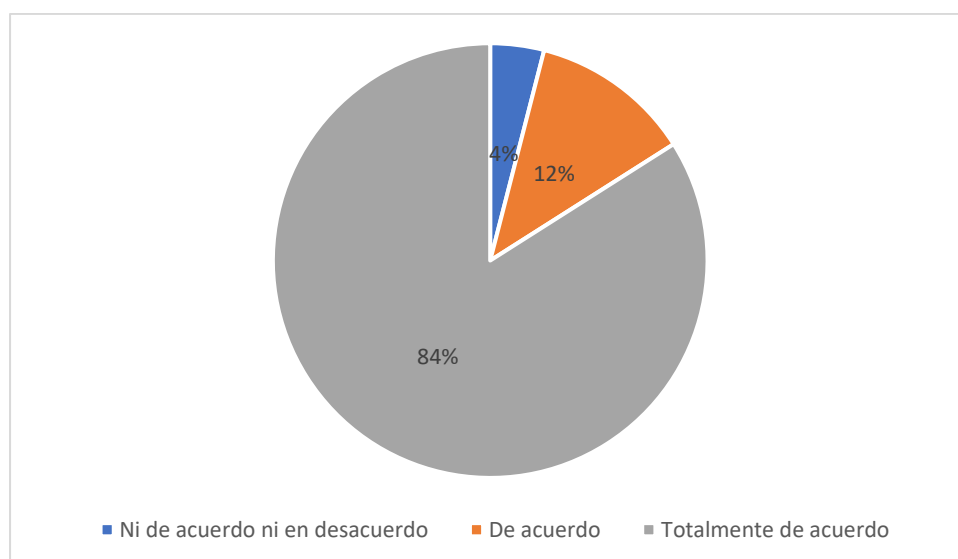
Tabla 38

Frecuencia respecto al conocimiento de las funciones del cargo.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,0
	De acuerdo	12	12,0
	Totalmente de acuerdo	84	84,0
	Total	100	100,0

Figura 33

Frecuencia respecto al conocimiento de las funciones del cargo.



De acuerdo a los resultados, el 97% de los encuestados promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión para las actividades asignadas. En particular, el 82% está "totalmente de acuerdo" y el 15% "de acuerdo". Solo el 3% se mantiene neutral.

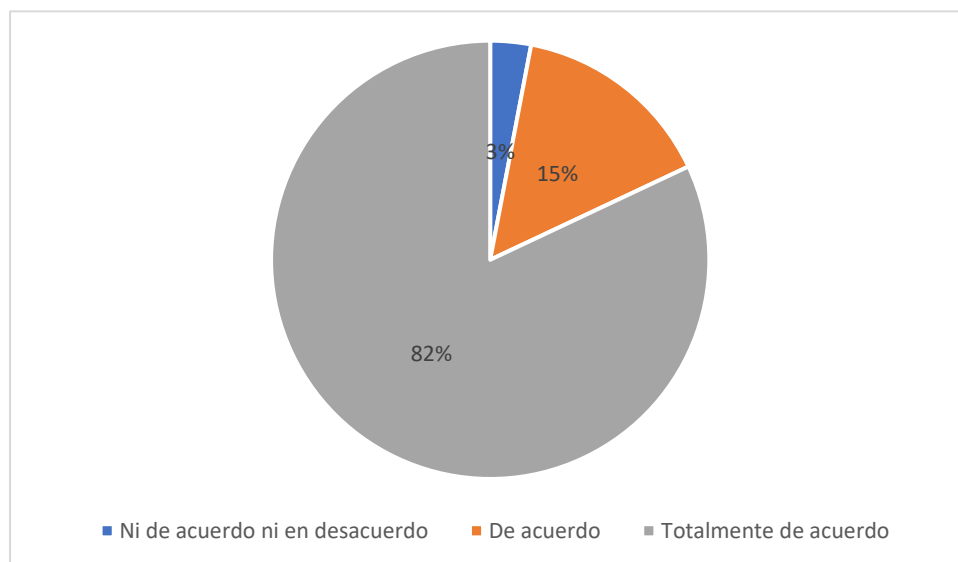
Tabla 39

Frecuencia respecto a la promoción del cumplimiento de protocolos de gestión de actividades.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 34

Frecuencia respecto a la promoción del cumplimiento de protocolos de gestión de actividades.



De acuerdo a los resultados, el 52% de los trabajadores promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia. De estos, el 30% está "de acuerdo" y el 22% "totalmente de acuerdo". Un 35% se encuentra neutral y un 13% expresa desacuerdo (11% "en desacuerdo" y 2% "totalmente en desacuerdo").

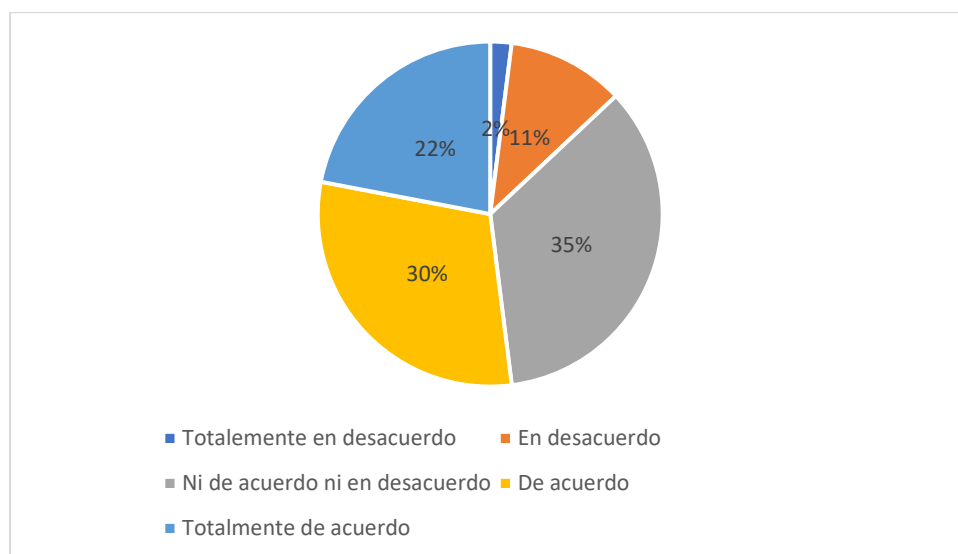
Tabla 40

Frecuencia respecto a la promoción de mejoras en actividades basadas en la experiencia.

		n	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,0
	En desacuerdo	11	11,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	35,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	22	22,0
	Total	100	100,0

Figura 35

Frecuencia respecto a la promoción de mejoras en actividades basadas en la experiencia.



De acuerdo a los resultados, el 51% de los encuestados considera que los directivos se preocupan por la capacitación de los colaboradores. El 31% está "de acuerdo" y el 20% "totalmente de acuerdo". Sin embargo, el 45% se encuentra en una posición neutral y un 4% está "en desacuerdo".

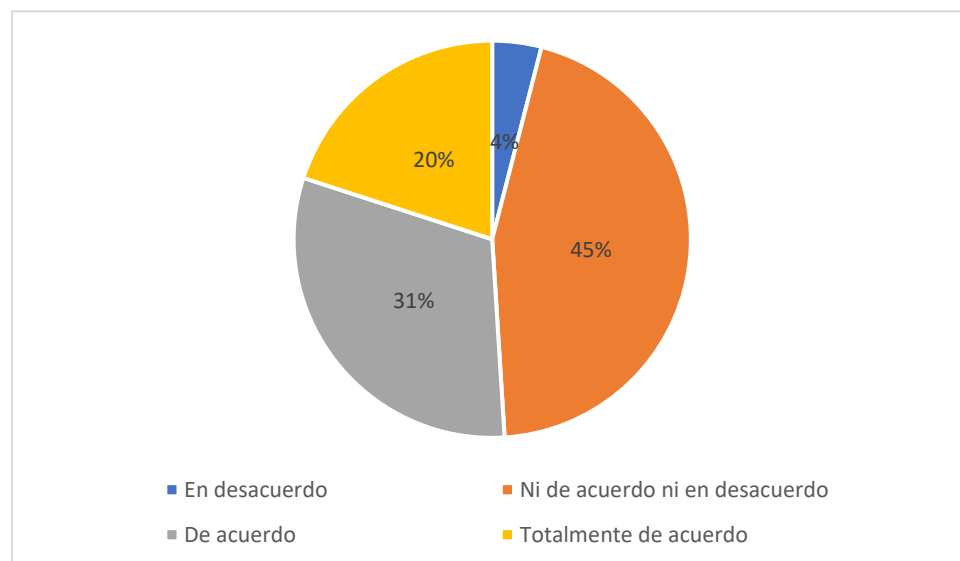
Tabla 41

Frecuencia respecto a la preocupación de los directivos por la capacitación de los colaboradores.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	45,0
	De acuerdo	31	31,0
	Totalmente de acuerdo	20	20,0
	Total	100	100,0

Figura 36

Frecuencia respecto a la preocupación de los directivos por la capacitación de los colaboradores.



De acuerdo a los resultados, el 97% de los trabajadores considera que las capacitaciones están adecuadas para el desempeño de sus cargos. Un 83% está "totalmente de acuerdo" y el 14% "de acuerdo". Solo el 3% está "en desacuerdo".

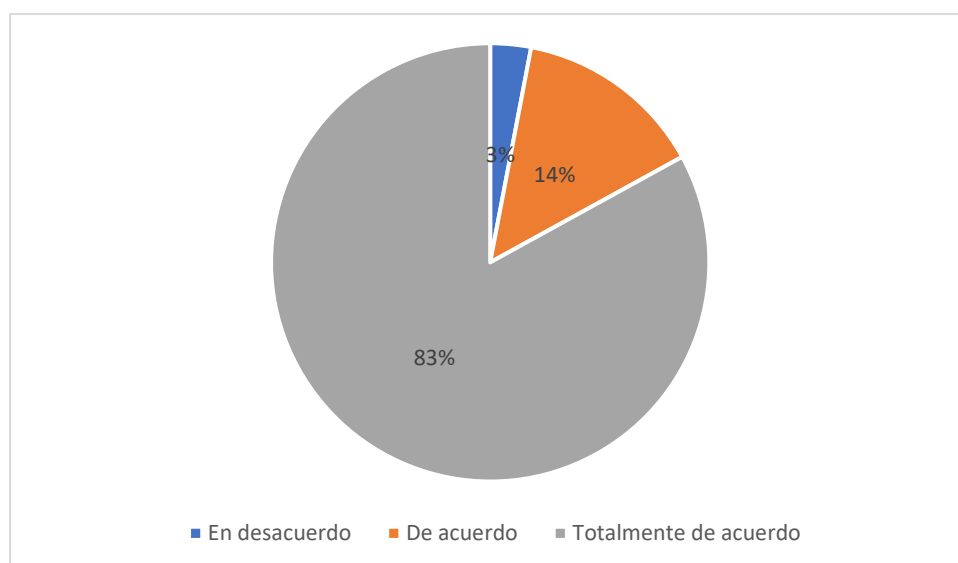
Tabla 42

Frecuencia respecto a la alineación de las capacitaciones con el desempeño de los cargos.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	14	14,0
	Totalmente de acuerdo	83	83,0
	Total	100	100,0

Figura 37

Frecuencia respecto a la alineación de las capacitaciones con el desempeño de los cargos.



De acuerdo a los resultados, el 87% de los trabajadores opina que el tiempo destinado al desarrollo de las capacitaciones es suficiente. En particular, el 62% está "totalmente de acuerdo" y el 25% "de acuerdo". Solo el 13% se encuentra en una posición neutral o "en desacuerdo" (3%).

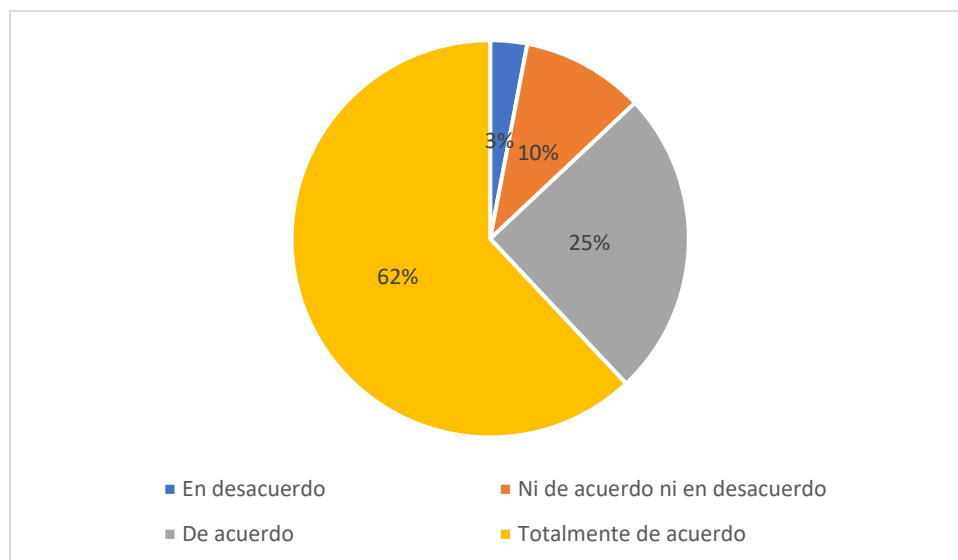
Tabla 43

Frecuencia respecto a la suficiencia del tiempo dedicado al desarrollo de las capacitaciones.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10,0
	De acuerdo	25	25,0
	Totalmente de acuerdo	62	62,0
	Total	100	100,0

Figura 38

Frecuencia respecto a la suficiencia del tiempo dedicado al desarrollo de las capacitaciones.



De acuerdo a los resultados, el 85% de los encuestados afirma que los colaboradores de su equipo siempre participan en las capacitaciones. En detalle, el 44% está "totalmente de acuerdo" y el 41% "de acuerdo". Solo el 15% se encuentra neutral.

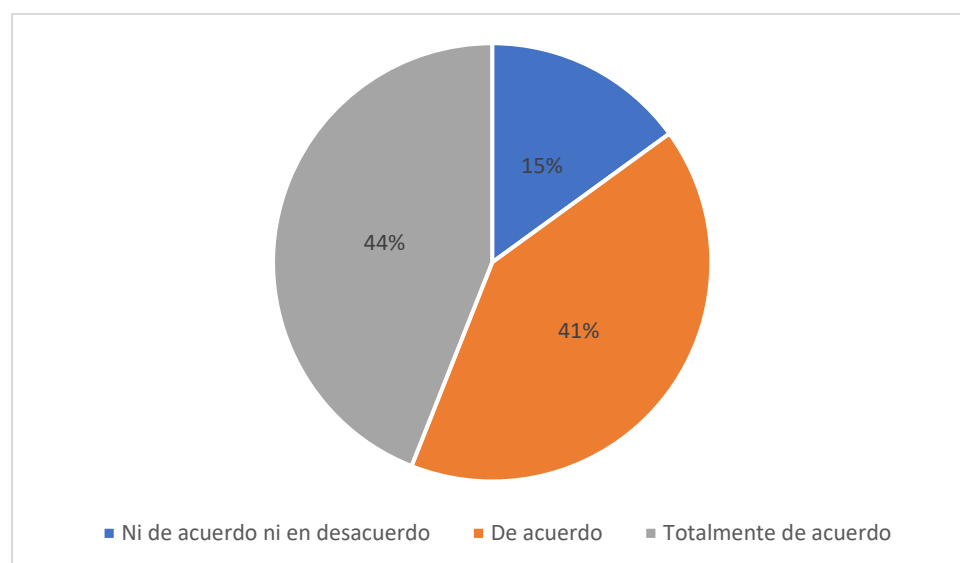
Tabla 44

Frecuencia respecto a la participación de los colaboradores en las capacitaciones.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15,0
	De acuerdo	41	41,0
	Totalmente de acuerdo	44	44,0
	Total	100	100,0

Figura 39

Frecuencia respecto a la participación de los colaboradores en las capacitaciones.



De acuerdo a los resultados, el 97% de los trabajadores disfruta de la ejecución de las actividades asignadas. En este sentido, el 82% está "totalmente de acuerdo" y el 15% "de acuerdo". Solo el 3% se mantiene neutral.

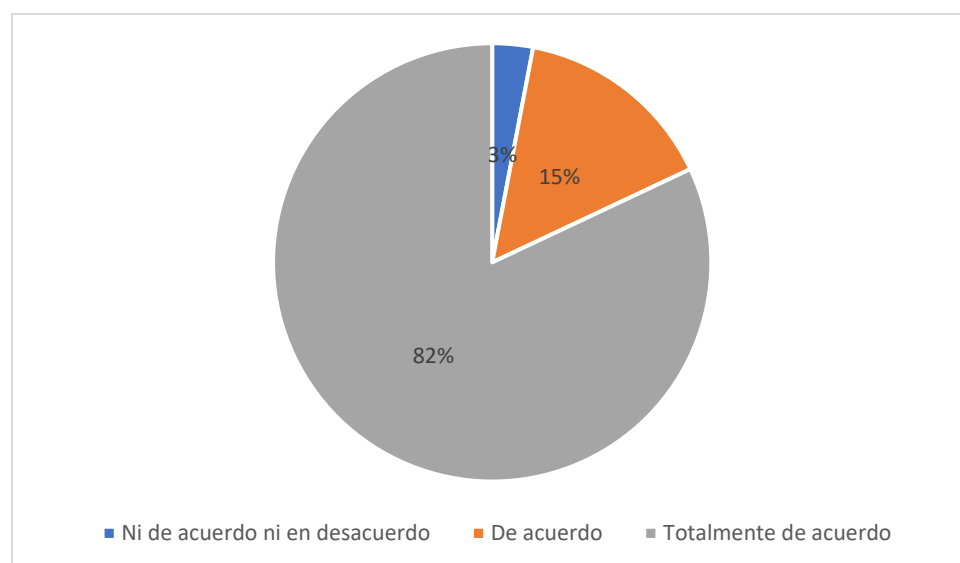
Tabla 45

Frecuencia respecto al disfrute de la ejecución de actividades asignadas.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 40

Frecuencia respecto al disfrute de la ejecución de actividades asignadas.



De acuerdo a los resultados, el 82% de los trabajadores considera que ayuda a sus compañeros cuando estos requieren apoyo. De este porcentaje, el 82% está totalmente de acuerdo y el 15% está de acuerdo. Solo el 3% se encuentra en una posición neutral respecto a esta afirmación. Esto refleja un alto nivel de colaboración y apoyo entre los miembros del equipo, con una pequeña proporción que se mantiene neutral.

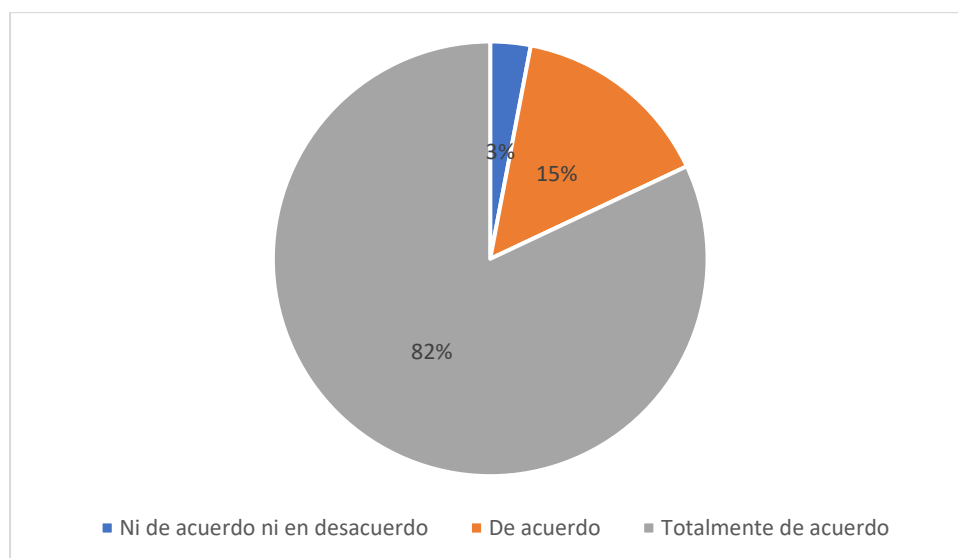
Tabla 46

Frecuencia respecto a la ayuda brindada a compañeros cuando lo requieren.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 41

Frecuencia respecto a la ayuda brindada a compañeros cuando lo requieren.



De acuerdo a los resultados, un 82% de los trabajadores cree que participa en la planificación de las actividades de su área o dirección. Dentro de este porcentaje, el 82% está totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo, mientras que solo el 3% está en una posición neutral. Esto indica que la mayoría de los trabajadores está involucrada en la planificación y tiene un rol activo en la toma de decisiones.

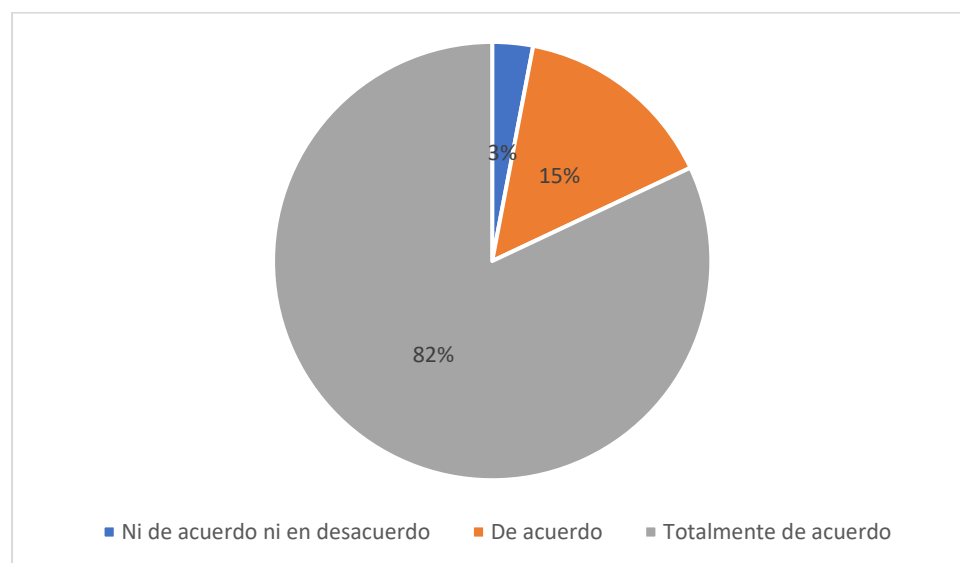
Tabla 47

Frecuencia respecto a la participación en la planificación de actividades del área o dirección.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 42

Frecuencia respecto a la participación en la planificación de actividades del área o dirección.



De acuerdo a los resultados, el 82% de los trabajadores siente que su trabajo remoto es importante para el equipo. De este total, el 82% está totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo, con solo el 3% manteniéndose neutral. Este resultado muestra que los trabajadores valoran su papel en el trabajo remoto y reconocen su relevancia para el equipo.

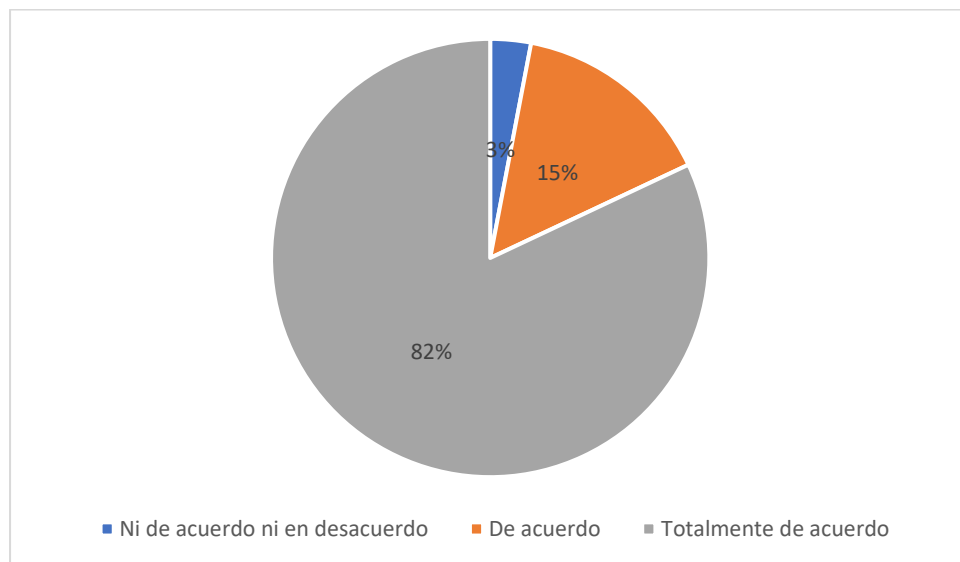
Tabla 48

Frecuencia respecto a la importancia del trabajo remoto como parte del equipo de trabajo.

		n	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,0
	De acuerdo	15	15,0
	Totalmente de acuerdo	82	82,0
	Total	100	100,0

Figura 43

Frecuencia respecto a la importancia del trabajo remoto como parte del equipo de trabajo.



De acuerdo a los resultados, un 52% de los trabajadores percibe que hay motivación para innovar en su desempeño laboral. De este porcentaje, el 30% está de acuerdo y el 22% totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 35% se encuentra neutral y un 13% expresa desacuerdo (11% en desacuerdo y 2% totalmente en desacuerdo), lo que sugiere que, aunque una parte significativa está motivada para innovar, hay un número notable que no lo está o tiene dudas al respecto.

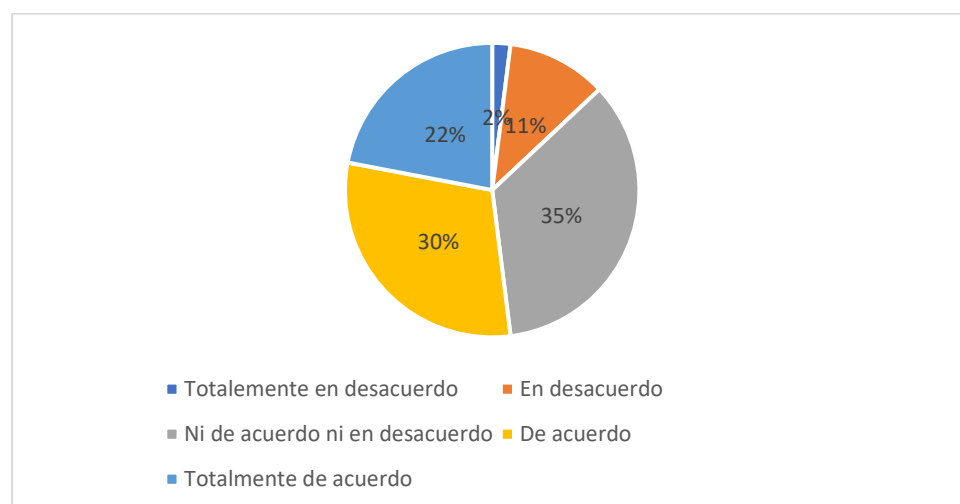
Tabla 49

Frecuencia respecto a la motivación de los trabajadores para innovar en su desempeño laboral.

		n	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,0
	En desacuerdo	11	11,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	35,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	22	22,0
	Total	100	100,0

Figura 44

Frecuencia respecto a la motivación de los trabajadores para innovar en su desempeño laboral.



De acuerdo a los resultados, el 51% de los trabajadores considera que trabaja bien incluso sin supervisión constante. Dentro de este porcentaje, el 31% está de acuerdo y el 20% totalmente de acuerdo. No obstante, un 45% se mantiene neutral y un 4% está en desacuerdo. Esto refleja una percepción mixta sobre la capacidad de los empleados para desempeñarse efectivamente sin supervisión directa.

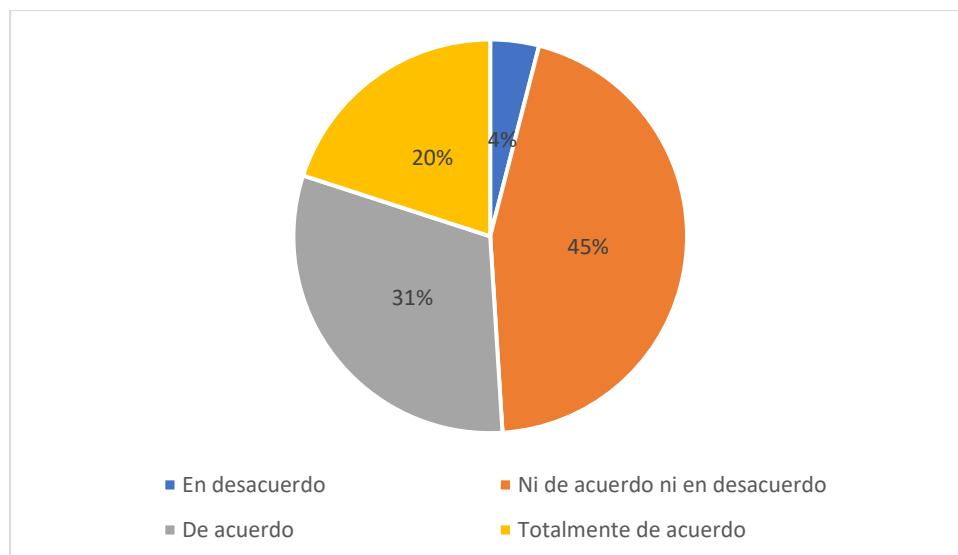
Tabla 50

Frecuencia respecto al buen desempeño laboral sin supervisión directa.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	45,0
	De acuerdo	31	31,0
	Totalmente de acuerdo	20	20,0
	Total	100	100,0

Figura 45

Frecuencia respecto al buen desempeño laboral sin supervisión directa.



De acuerdo a los resultados, el 69% de los trabajadores cree que es diligente en la realización de su trabajo y en la entrega de productos. De estos, el 39% está totalmente de acuerdo y el 30% está de acuerdo. Solo un 31% se mantiene neutral y un 2% está en desacuerdo. Este resultado muestra una alta percepción de diligencia entre los trabajadores, con solo un pequeño porcentaje en desacuerdo.

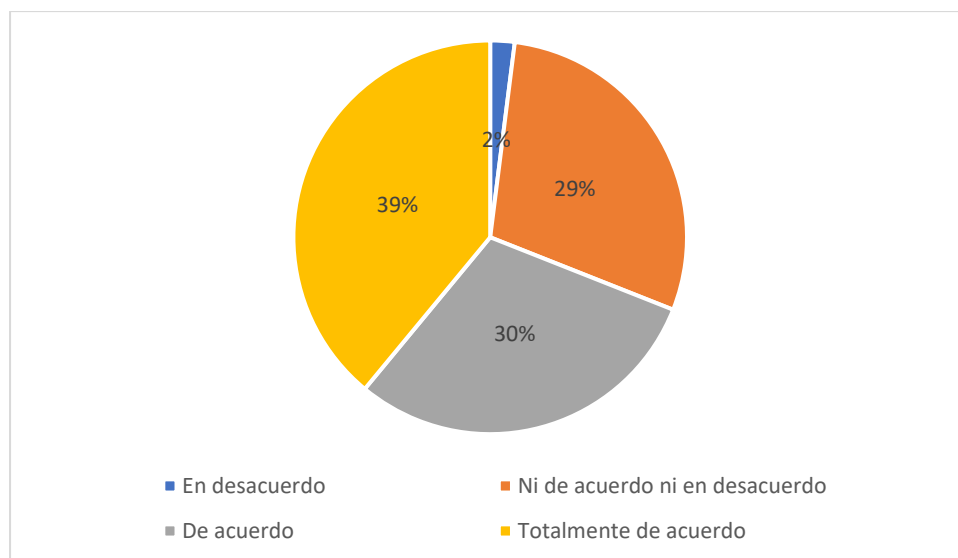
Tabla 51

Frecuencia respecto a la diligencia en la realización del trabajo y entrega de productos encomendados.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	29,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	39	39,0
	Total	100	100,0

Figura 46

Frecuencia respecto a la diligencia en la realización del trabajo y entrega de productos encomendados.



De acuerdo a los resultados, el 64% de los trabajadores considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral en la situación actual. Dentro de este porcentaje, el 38% está totalmente de acuerdo y el 26% está de acuerdo. Sin embargo, un 30% se encuentra neutral y un 6% está en desacuerdo. Esto refleja que la mayoría reconoce la importancia de las TIC, aunque hay un porcentaje notable que se mantiene neutral o en desacuerdo.

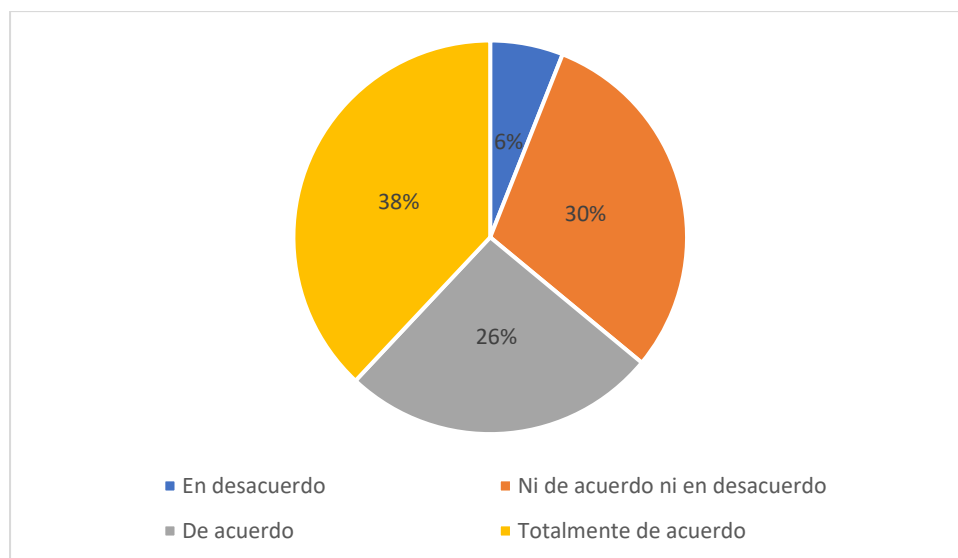
Tabla 52

Frecuencia respecto a la importancia del uso de TIC para el rendimiento laboral en la coyuntura actual.

		n	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	30,0
	De acuerdo	26	26,0
	Totalmente de acuerdo	38	38,0
	Total	100	100,0

Figura 47

Frecuencia respecto a la importancia del uso de TIC para el rendimiento laboral en la coyuntura actual.



De acuerdo a los resultados, el 52% de los trabajadores cree que su desempeño laboral es óptimo y eficiente. Dentro de este total, el 30% está de acuerdo y el 22% está totalmente de acuerdo. Un 35% se mantiene neutral y un 13% expresa desacuerdo (11% en desacuerdo y 2% totalmente en desacuerdo). Esto indica una percepción positiva sobre la eficiencia en el desempeño, aunque hay una proporción significativa que no está completamente convencida de su óptimo rendimiento.

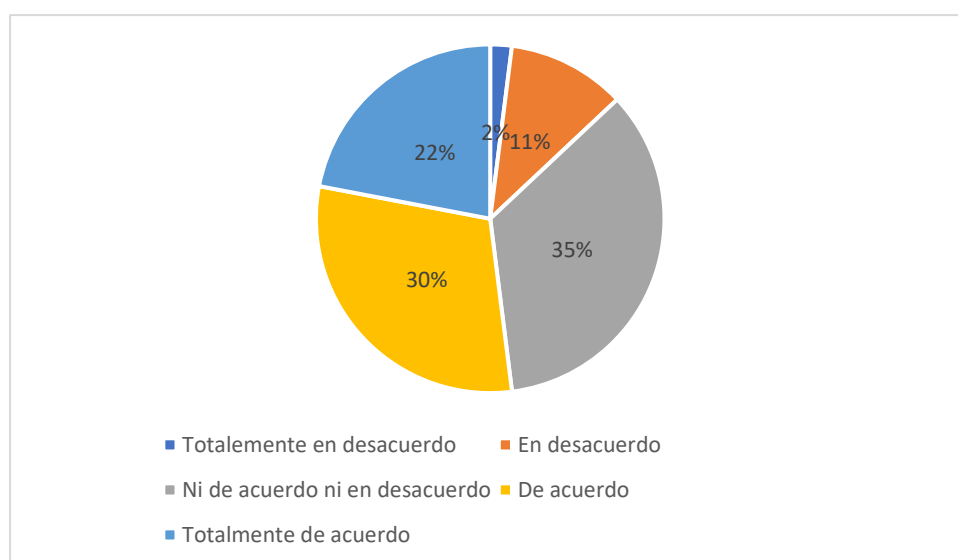
Tabla 53

Frecuencia respecto al desempeño laboral óptimo y eficiente.

		n	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,0
	En desacuerdo	11	11,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	35,0
	De acuerdo	30	30,0
	Totalmente de acuerdo	22	22,0
	Total	100	100,0

Figura 48

Frecuencia respecto al desempeño laboral óptimo y eficiente.



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la indagación Salinas y Stambuk (2022) se estableció que los trabajadores administrativos de las empresas mineras de Lima son más productivos cuando tienen la opción de trabajar a distancia, concluyendo que el teletrabajo impulsa la productividad y genera beneficios tanto para empleados como para empleadores. De manera similar, Andrade et al. (2023) evidenciaron que en Chinalco, una empresa minera, descubrió una asociación muy favorable entre teletrabajo y productividad, apoyándose en análisis de confiabilidad y validación de su modelo de medición. Esto resalta la robustez de la relación entre estas variables en diferentes contextos mineros.

Por otro lado, estudios como el de Sánchez y Santos (2022) se enfocan en la satisfacción laboral, encontrando una correlación positiva significativa entre el teletrabajo y la satisfacción de los trabajadores de la industria minera. Este hallazgo resalta el valor del teletrabajo no solo en términos de productividad, sino también efectos sobre la felicidad y la satisfacción en el lugar de trabajo, lo cual es vital para el éxito organizacional a largo plazo. Sin embargo, el estudio de Odiaga (2023) también introduce una perspectiva importante, al descubrir que trabajar a distancia está asociado positivamente con el estrés laboral en un grado modesto en colaboradores de una empresa minera de Trujillo, subrayando que el teletrabajo puede tener efectos negativos si no se tramita convenientemente el equilibrio entre la vida particular y laboral.

Espinoza (2022) sustentó acerca del estrés laboral durante el teletrabajo en la compañía minera AIC, concluyó que un 88.9% de los empleados experimentó niveles elevados de estrés debido al teletrabajo emergente. Esto subraya la índole de poner en marcha una estrategia para mitigar estos niveles de estrés, lo que refleja la importancia de una adecuada planificación y soporte psicológico durante el teletrabajo. De manera similar, Gómez y Jiménez (2020) identificaron que aunque el teletrabajo es preferido por un 81.1% de los colaboradores en

empresas de servicios de Medellín, especialmente mujeres, las horas laborales se incrementaron, lo que demanda mayor supervisión para balancear las horas trabajadas y la vida personal.

Criollo (2020) observó una ligera disminución en eficacia de los trabajadores en el lugar de trabajo de Grupo Sur en teletrabajo en comparación con el trabajo presencial, aunque los resultados fueron aceptables para la empresa. Esto sugiere que las empresas deben estar preparadas y ofrecer capacitaciones para mejorar el desempeño en esta modalidad. Por su parte, Camacho et al. (2020) encontraron que el teletrabajo afectaba tanto el cometido como los riesgos emocionales y mentales a los que se enfrentan los empleados de Heel Colombia, lo que hace urgente diseñar estrategias para minimizar estos riesgos.

Vera y Zambrano (2022) señalaron que, en CNT EP, el teletrabajo no cumplió con las perspectivas de los beneficiarios, y propusieron mejoras para incrementar la eficiencia y atención al cliente en entornos de trabajo remoto. Este es un hallazgo significativo que destaca la necesidad de planificar estrategias orientadas al cliente en el contexto de trabajo remoto.

Por otro lado, Guayasamín (2021) concluyó que en la Cooperativa Oscus Ltda., el teletrabajo fue ampliamente aceptado, destacando la importancia de las TICs y la gestión del tiempo en la productividad. Sin embargo, es necesario proporcionar equipo adecuado y capacitación para asegurar la eficiencia de los empleados en teletrabajo. Ayala y Moreira (2021) también identificaron que la carga laboral desequilibrada durante el teletrabajo afectó negativamente la salud de los honorarios en la Dirección de Educación Distrital 23D01, recomendando una redistribución del personal para manejar mejor las demandas laborales.

Finalmente, Lima y Granda (2022) demostraron que el teletrabajo en las empresas públicas repercutía negativamente en el rendimiento laboral, con una caída de óptimo a bueno, lo que resalta la importancia de una supervisión constante y la mejora en la competencia en TICs para afrontar los retos del teletrabajo.

Guibert (2022) aportó una visión distinta al explorar la formalización, destacando que, aunque la mayoría de las empresas mineras planificaron adecuadamente la implementación del trabajo remoto, solo un porcentaje menor logró un seguimiento efectivo. Esto sugiere que la planificación no es suficiente y que las compañías deben optimizar los módulos de supervisión y apoyo para maximizar los beneficios del teletrabajo.

En un contexto diferente, García (2020) observó un impacto negativo del teletrabajo en la eficacia de los empleados de la Fiscalía Provincial de Cutervo, atribuido a restricciones tecnológicas y laborales. Este resultado contrasta con los hallazgos en empresas mineras, lo que sugiere que el éxito del trabajo remoto depende de un gran impacto en la naturaleza del lugar de trabajo y tecnológicas disponibles.

Por último, la investigación de Rojas y Chávez (2023) y Buttgenbach (2022) reafirma la correlación entre empleados felices y teletrabajo, así como con el desempeño laboral, pero destaca que la reciprocidad surge con mayor efecto en la satisfacción que en el desempeño, como lo reflejan sus valores de alfa de Cronbach. Esto sugiere que el teletrabajo, si bien mejora la complacencia de los honorarios, suele ser de un efecto más limitado en el desempeño a menos que esté respaldado por un adecuado sistema de apoyo organizacional y tecnológico.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El Rho de Spearman para el trabajo a distancia en las empresas mineras peruanas en 2023 fue de ,448, con $p=,000$, lo que indica una relación del trabajo a distancia con el rendimiento laboral; por lo tanto, existe una correlación débil pero positiva entre el creciente uso del trabajo a distancia y la mejora del rendimiento de los empleados.
- 6.2. El trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023, ya que se consiguió $Rho=,779$ y $p=,000$; en síntesis, el trabajo remoto puede fortalecer el vínculo de los empleados con la organización.
- 6.3. El trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023, ya que se alcanzó $Rho=,381$ y $p=,000$, lo que implica que los empleados que trabajan de manera remota mantienen un nivel aceptable de conocimiento de sus funciones, aunque no tan fuerte como en otras variables.
- 6.4. Con un $p=,000$ y un $Rho=,513$, se da a entender que existe una asociación razonablemente significativa entre el uso del trabajo a distancia por parte de las empresas mineras y la mejora de la productividad de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Las empresas mineras deberían implementar programas de trabajo remoto de forma estratégica, complementados con capacitaciones específicas para que los empleados puedan optimizar su desempeño en este tipo de modalidad laboral.
- 7.2.** Las empresas mineras deberían promover políticas de trabajo remoto que incentiven el compromiso institucional, utilizando herramientas de comunicación interna y seguimiento que mantengan a los empleados involucrados y comprometidos con los objetivos de la empresa.
- 7.3.** Se recomienda que las empresas mineras proporcionen capacitaciones continuas y acceso a plataformas digitales donde los empleados puedan mejorar su conocimiento del trabajo, asegurando así una mayor eficacia en el desempeño remoto.
- 7.4.** Para que el trabajo a distancia sea más eficaz, se recomienda a las empresas mineras invertir en herramientas tecnológicas y establecer sistemas de gestión de tiempo y recursos que consientan a los honorarios trabajar con condiciones más eficaces desde cualquier ubicación.

VIII. REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2015). El uso de las TIC en la educación universitaria: motivación que incide en su uso y frecuencia. *Revista de Lenguas Modernas*, (22), 335-349.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/19692/19771>
- Aguilar, C., Jumpa, S., y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de posgrado, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional de la ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Andrade, R., Burlando, M., Chávez, E. y Pereyra, O. (2023). *Relación entre el teletrabajo y la productividad de los trabajadores de apoyo (administrativos) en la empresa minera Chinalco, 2021*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/26462>
- Arrilucea, G. (2023). *Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la empresa Andean Telecom Partners Peru SRL–2021*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la USMP.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3373842>
- Ayala, L. y Moreira, J. (2021). *Incidencia de la carga laboral del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos de la Dirección de Educación Distrital 23D01*. [Tesis de bachiller, Universidad Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. Repositorio Institucional Universidad Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
<https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1528>

- Bazan, K. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 1-25. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-24582015000100001&script=sci_arttext
- Brume, M. (2019) *Estructura Organizacional*. Institución Universitaria Itsa. Barranquilla. <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Buttgenbach, W. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la plataforma en línea de Essalud, Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83002>
- Cabrera, W. (2023). Tecnologías de Información explicadas en detalle. *Impactotic*. <https://impactotic.co/tecnologia/tecnologias-de-informacion-explicadas/>
- Camacho, M., Vanegas, Y. y Gómez, L. (2020). *Incidencia de la Modalidad Laboral de Teletrabajo en el Desempeño y el Riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa Heel Colombia*. [Tesis de bachiller, Universidad UNITEC]. Repositorio Institucional Universidad UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/647>
- Casa, E. y Panduro, C. (2021). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública

de Perú. *Sathiri*, 1(17), 34-44.

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101/2725>

Castro, A. (2021). *Impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional constituidas en el extranjero (ENIEX) que operan en el Perú al 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la UP. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3354>

Chalco, S. (2022). *Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79246/Chalco_USM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Criollo, J. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Grupo Sur capacitación y consultoría*. [Tesis de bachiller, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31866>

De la Oliva (31 de enero de 2020). *La importancia del espacio de trabajo*.
<https://delaoliva.com/la-importancia-del-espacio-de-trabajo/>

Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500015&script=sci_arttext&tlng=en

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. [Tesis de grado, Universidad

Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escudero, L., Velasco, E. y Palmera, J. (2018). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3), 493–498.
<https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.3.2018.58>

Espín, J. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad. *Revista Odigos*, 1(1), 21-34.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/ro/article/view/271>

Espinoza, M. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8616>

Figuerola, A. (2020). *Gestión del conocimiento y su relación con la gestión institucional de la escuela nacional de control, Lima 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7098/moz_sk-tafur_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia Covid 19*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>

- Gómez, K. y Jiménez, A. (2020). *Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos empresas de servicios en Medellín*. [Tesis de bachiller, Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria]. Repositorio Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1578>
- Gonzáles, L. (2019). *Sistema de control interno y la productividad empresarial*. [Tesis de grado, Universidad Nacional De Educación]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7736/MONOGRAFIA-GONZA%cc%81LES%20GARCI%cc%81A%20LOURDES-FACE%20%281%20%ba%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Guayasamin, S. (2021). *El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda.* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33796>
- Guibert, S. (2022). *El trabajo remoto y la formalización minera durante el COVID -19, en las empresas mineras, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102331>
- Guzmán, M. (4 de junio de 2021). Uso de la tecnología para la comunicación. *Aces educación*. <http://educacion.editorialaces.com/tecnologia-para-la-comunicacion/>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. Interamericana editores. Editorial McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=200834>

- Hurtado, S. (2021). *Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa-Chimbote, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72233>
- Lainez, T. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38540/Lainez_RTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lima, L. y Granda, R. (2022). *El teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas públicas*. [Tesis de bachiller, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Institucional Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12070>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 20(1), 1- 12. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42564/REV201COL4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, R. (2021). *Modelo de estrategias para gestionar el conocimiento institucional*. [Tesis de posgrado, Universidad de Alicante]. Repositorio Institucional Universidad de Alicante. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/120985>
- MacNeil, C. (2022). Cómo abordar el cambio organizacional. *Asana*. <https://asana.com/es/resources/organizational-change>
- Mayurí, J. (2015) El marketing y la ventaja competitividad en los alumnos de FCA-UNMSM, comparada con los alumnos de administración de la Universidad de los Estudios de Bérgamo. *Rev de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*. 18(36), 31-38.
- Mazloun, R., y Argüelles, J. (2017). La Flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 2(3), 85-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049431>
- Millones, I. (2023). *Equilibrio trabajo–vida familiar durante la pandemia en las mujeres de una institución pública de salud*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional de la USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6108>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2019). El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4022075/Reporte%20de%20teletrabajo.pdf>
- Morán G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. (1ra ed.). Pearson educación.
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., y Iolascon, G. (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A

Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6284. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17176284>

Odiaga, K. (2023). *Trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34248>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía Práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Nota de Investigación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873973.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Nota técnica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

Pérez, M. (2016). *Gestión del conocimiento institucional y su relación con la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas de distrito de Ate - Lima, 2015*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7134/Perez_zm.pdf?sequence=3

- Pino, E., Granja, A. y Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>
- Quiroa, M. (1 de noviembre de 2020). *Áreas funcionales de una empresa*. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/areas-funcionales-de-una-empresa.html>
- Ramírez, A., Ampa, I. y Ramírez K. (2007). Tecnología de la investigación. Primera edición. *Editorial Moshera SRL*.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Rojas, M. y Chavez, M. (2023). *Teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2477>
- Salinas, N. y Stambuk, S. (2022). *El teletrabajo y su relación con la productividad de los colaboradores administrativos en empresas mineras, Lima Metropolitana 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668202>

- Sanchez, A. y Santos, L. (2022). *El teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa minera*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114187>
- Sonco, A. (2021). *Aplicación de la metodología lean construction para optimizar los costos de mano de obra en la etapa de albañilería en un proyecto de edificio multifamiliar*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27777/Sonco%20Casani%2c%20Agustin.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- The Sapiens Network. (2022). *Motivación Para El Trabajo Remoto*. PublishDrive. https://www.google.com.pe/books/edition/Motivacion_Para_El_Trabajo_Remoto/hIB3EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Topa, G., Moriano, J., Laguía, A., García, C. y Molero, F. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Sanz y Torres, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Urbanwork (28 de julio de 2023). *La importancia del espacio de trabajo en tu empresa*. <https://urbanworking.pe/importancia-espacio-trabajo/>
- Vera, G. y Zambrano, M. (2022). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de CNT EP cantón Bolívar, periodo 2020-2021*. [Tesis de bachiller, Universidad Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. Repositorio Institucional Universidad Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1823>

- Villalba, W., Villamizar, L., y Sánchez, M. (2017). Model for implementation of teleworking in software development organizations. *Sistemas & Telemática*, 15(43), 29-44.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=411554629004>
- Zapata, D., Montealegre, M., y Ayala, B. (2017). Comunicación Organizacional en torno al teletrabajo. *Revista Luciérnaga-Comunicación*, 9(18), 61-71.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6563532>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Metodología
Problema general ¿El trabajo remoto se relacionará con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023?	Objetivo general Determinar si el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.	Hipótesis general El trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en empresas mineras del Perú, 2023.	Trabajo remoto	Espacio físico	Área	1-4	Diseño: no experimental Tipo: descriptivo Nivel: correlacional
Problemas específicos ¿El trabajo remoto se relacionará con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023?	Objetivos específicos Determinar si el trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023.	Hipótesis específicas El trabajo remoto se relaciona con el compromiso institucional en empresas mineras del Perú, 2023.			Uso de TIC		
				Tecnología de la comunicación			
				Modificación de la organización	Planificación	12-24	
					Organización		
					Control		
¿El trabajo remoto se relacionará con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023?	Determinar si el trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023.	El trabajo remoto se relaciona con el conocimiento del trabajo en empresas mineras del Perú, 2023.		Desempeño laboral	Compromiso institucional	Conocimiento institucional	
			Compromiso				
			Conocimiento del trabajo		Competencias	32-39	
					Capacitación		
			¿El trabajo remoto se relacionará con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023?		Determinar si el trabajo remoto se relaciona con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023.	El trabajo remoto se relaciona con la productividad en empresas mineras del Perú, 2023.	
Responsabilidad							

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

Variable: trabajo remoto						
Dimensión 1: Espacio físico		1	2	3	4	5
1	¿Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente?					
2	¿Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente?					
3	¿Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?					
4	¿Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo?					
Dimensión 2: Uso de TIC		1	2	3	4	5
5	¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?					
6	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.)?					
7	¿Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto?					
8	¿Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante?					
9	¿Considera que su conexión a Internet es imprescindible?					
10	¿Considera que la empresa desarrolla sus procesos con seguridad?					
Dimensión 3: Modificación de la organización		1	2	3	4	5
11	¿Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo?					
12	¿Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?					
13	¿Considera planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?					
14	¿Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo?					
15	¿Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño?					

16	¿Considera que dedica más horas a trabajar que con la modalidad presencial?					
17	¿Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal?					
18	¿Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19?					
19	¿Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales?					
20	¿Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido?					
21	¿Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral?					
22	¿Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada?					
23	¿Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?					
24	¿Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades?					
Variable: desempeño laboral						
Dimensión 4: Compromiso institucional		1	2	3	4	5
25	Se identifica con la misión institucional.					
26	Se identifica con los valores institucionales.					
27	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
28	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.					
29	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
30	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.					
31	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.					
Dimensión 5: Conocimiento del trabajo		1	2	3	4	5
32	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
33	Conoce bien las funciones de su cargo.					
34	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.					

35	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia					
36	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
37	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.					
38	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.					
39	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores de su equipo de trabajo					
Dimensión 6: Productividad		1	2	3	4	5
40	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
41	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.					
42	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
43	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.					
44	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.					
45	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
46	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.					
47	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.					
48	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					

Anexo C. Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación (Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Sánchez Camargo, Mario Rodolfo
1.2. Grado académico: Magister en Metodología de la Investigación
1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de EUPG-UNFV
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
1.5. Título de la Investigación: "EL TRABAJO REMOTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ, 2023"
1.6. Autor(a) del Instrumento: Troncos Requejo, Francis Joel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☒ e) Muy buena ☐

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Octubre de 2024


MG. MARIO RODOLFO SANCHEZ CAMARGO



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Collazos Páucar, Edwin
1.2. Grado académico: Doctor
1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de EUPG-UNFV
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
1.5. Título de la Investigación: "EL TRABAJO REMOTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ, 2023"
1.6. Autor(a) del Instrumento: Troncos Requejo, Francis Joel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☒ e) Muy buena ☐

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Octubre de 2024

DR. EDWIN COLLAZOS PAUCAR



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Bazán Briceño, Jose Luis
1.2. Grado académico: Magister
1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente EUPG UNFV
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
1.5. Título de la Investigación: "EL TRABAJO REMOTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ, 2023"
1.6. Autor(a) del Instrumento: Troncos Requejo, Francis Joel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☐ e) Muy buena ☒

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Octubre de 2024

MG. JOSE LUIS BAZAN BRICEÑO