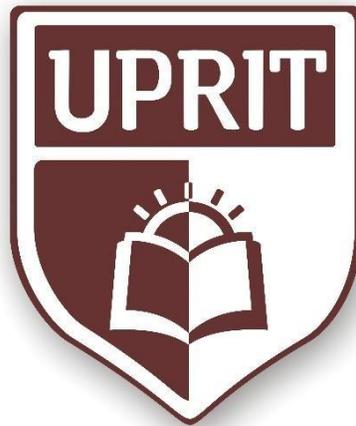


UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

EL TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNDO LABORAL
MINING GROUP S.A.C. DE TRUJILLO 2021

AUTOR
Guillen Huane, Camilo Feliciano

ASESOR
Mg. Rodríguez García, Alexander Máximo

Trujillo - Perú
2022

Dedicatoria

A Dios por guiar cada uno de mis pasos y protegerme siempre, por rodearme de personas muy valiosas que me brindan su apoyo en los momentos más complicados.

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional, y así poder seguir avanzando teniendo la seguridad de que los tendré a mi lado a cada paso. De manera muy especial a mi madre, esposa e hijos por ser mi fortaleza, por demostrarme que cada día existe un nuevo motivo para seguir luchando siempre juntos. Gracias de corazón ustedes han hecho que cada esfuerzo valga la pena.

A mis amigos que siempre me han motivado a continuar.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada de Trujillo, porque soy parte de esta gran familia, así como también por contribuir en el desarrollo de mis capacidades y mi potencial profesional.

A cada uno de mis maestros por ser parte clave en este arduo proceso de aprendizaje, gracias por sus enseñanzas y por sus exigencias pues gracias a ellas logramos llegar hasta aquí.

A mi asesor Mg. Alexander Máximo Rodríguez García, por el compromiso que asumieron día a día en el desarrollo de este trabajo, pues gracias a su apoyo se pudo concluir satisfactoriamente con la presente investigación.

Resumen

La presente investigación titulada “El trabajo remoto y su incidencia en la productividad en los trabajadores de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo 2021”; tiene como planteamiento de problema: ¿De qué manera el trabajo remoto incide en la productividad de los trabajadores de la empresa Mundo Laboral Mining Group SAC- Trujillo 2021?.

Asimismo como hipótesis: El trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021. Teniendo una población de veinticuatro colaboradores en trabajo remoto y se aplicó un cuestionario con la técnica de la encuesta.

Como conclusión se arribó : De acuerdo a los resultados de determino un de 0,858 entre el trabajo remoto y la productividad. Los resultados demuestran que efectivamente a pesar de la pandemia los colaboradores son más efectivos en cuanto a su tarea, muchos de estos factores se deben al toque de queda que el gobierno impone. Como también se recomendó: La empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, debe seguir fortaleciendo las capacitaciones constantemente, ya que, es un buen indicar para seguir con los objetivos logrados gracias a sus colaboradores.

Palabra clave: Trabajo remoto, Productividad.

Abstract

This research entitled "Remote work and its impact on productivity in the workers of the company Mundo Laboral Mining Group S.A.C. of Trujillo 2021"; has as a problem statement: How does remote work affect the productivity of the workers of the company Mundo Laboral Mining Group SAC?, Trujillo 2021? Also as a hypothesis: Remote work has a significant impact on the productivity of the company Mundo Laboral Mining Group S.A.C. of Trujillo in the year 2021. Having a population of twenty-four collaborators and a questionnaire was applied with the survey technique. In conclusion, it was reached: I agree to the results of I determine a of 0.858 between remote work and productivity. The results show that despite the pandemic, collaborators are more effective in terms of their task, many of these factors are due to the curfew that the government imposes. As also recommended: The company Mundo Laboral

Mining Group S.A.C. of Trujillo, must continue to strengthen training constantly, since it is a good indication to continue with the objectives achieved thanks to its collaborators.

Keyword: Remote work, Productivity.

Índice

Carátula	
Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Resumen	III
Abstract	IV
Índice	V
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Realidad problemática	7
1.2. Formulación del problema	8
1.3. Justificación	8
1.4. Hipótesis	9
1.5. Objetivos	9
1.5.1. Objetivo general	9
1.5.2. Objetivos específicos	9
II. MARCO TEÓRICO	10
III. MATERIAL Y MÉTODO	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Población y muestra	20
3.3. Variables de operacionalización	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento de análisis de datos	22
3.6. Criterios éticos	23
3.7. Criterios de rigor científico	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Tablas y gráficos de los resultados	24
4.2. Discusión y resultados	57
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1. Conclusiones	60
5.2. Recomendaciones	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	63

I. INTRODUCCIÓN

En la Carta Magna del Perú, se reconoce la trascendencia del trabajo como asunto vital para el ente estatal, sin embargo, determina que este está impedido de frenar la aplicabilidad de las facultades a nivel constitucional, por lo cual, al ser declarado el evento sanitario del Covid-19 de emergencia, por el MINSA, emergen múltiples disposiciones temporales, de excepción con el fin de frenar el contagio del virus en suelo peruano, allí se hallaba la aplicación del trabajo remoto, instaurado en el D.S. N° 010-2020-TR, donde se establece medidas en el ámbito particular, respecto a las labores remotas, cuyo antecedente se encuentra en el D.U. 026-2020; se implementó una modalidad de trabajo alterna a la presencialidad, mediante la cual las labores empresariales no se verían mayormente afectadas por los sucesos extraordinarios que ocurrieron desde el año 2020 hasta la actualidad, este estado de emergencia posteriormente sería calificado como una pandemia mundial, dejando al sector laboral desamparado debido a la cuarentena, es entonces que surge esta modalidad denominada trabajo remoto, que destaca por la ausencia de los trabajadores en la oficina, puesto que en esta modalidad realizan las labores desde su hogar, contando con las mismas obligaciones y derechos que tendrían, en situación de normalidad, con un contrato de locación de servicios; esto tiene antecedente en nuestra legislación con el denominado teletrabajo, cuya regulación está en la norma legal N° 30036, así como también en el D.S. 009-2015-TR, el cual mayormente no era empleado por su falta de relevancia.

En la esfera global, para Jensen et al. (2020), la supervisión remota del colaborador presenta retos complejos, los cuales reducen el beneficio a nivel del empresariado formal respecto a la gestión. En consecuencia, es oportuno incrementar el valor productivo de las labores remotas libre de modificación a la exposición estimuladora o tecnológica posterior, lo que lleva a cambios en la realización del trabajo remoto.

Claramente, debe haber un mayor seguimiento de las acciones realizadas por los colaboradores para mejorar el desarrollo en torno a la responsabilidad asignada al colaborador.

Se puede observar que el teletrabajo y el trabajo remoto comparten similitudes, como la esfera aplicativos en torno a los deberes de los empleadores y su personal, sin embargo, de igual manera se destacan algunas diferencias, como el empleo de herramientas mediante las cuales queda constancia del cambio del lugar de prestación al comunicar el cambio de contrato de

trabajo mediante soporte físico (documento escrito y en soporte digital), lo cual no se encuentra regulado en el teletrabajo.

Se observan numerosas ventajas para la empresa en la aplicación de ambas modalidades, como la disminución de trabajadores ausentes, el aumento de producción, y por consiguiente, de las ventas, y resalta el aumento de remuneración de los trabajadores comparada a la que ganaban inicialmente, dejando entrever el éxito de la aplicación de estas modalidades, donde se aprecia que ambos, empresa y trabajadores, se ven beneficiados (Del Alcázar, 2017).

La prórroga para aplicar el trabajo remoto como modalidad laboral fue prolongada para fines del 2021, debido a la extensión del estado de emergencia, resaltando el regreso al teletrabajo, lo cual carece de relevancia, y no sucede con el trabajo remoto. Sin embargo, se debe indicar que este último tiene como plazo de duración la periodicidad del evento sanitario del Covid-19, teniendo como objetivo frenar la propagación de la enfermedad a nivel de centros laborales, destacando el teletrabajo por el empleo de TIC's, en entes públicos y privados, así como difundir lineamientos públicos a fin de avalar su progreso.

1.1. Realidad problemática

La empresa Mundo Laboral Mining Group SAC. con RUC Nro. 20602352111, con domicilio en el Jr. Bolívar Nro. 259 Int. 06 Trujillo, constituye una persona jurídica cuyo giro es prestar servicios mineros, y está debidamente inscrito dentro del registro de empresas contratistas mineras, que durante el año 2021 han tenido una planilla promedio mensual de 420 trabajadores, y como tal no ha sido ajena a la cuarentena impuesta por el gobierno central.

Haciendo uso de la figura del teletrabajo, la gerencia de la empresa dispuso desde mediados de octubre de 2020 hasta 31 de diciembre 2021 la aplicación del trabajo remoto en sus áreas administrativas de contabilidad, asesoría legal, reclutamiento y selección del talento humano, seguridad y salud laboral, trabajo social, contratación, trámite documentario, coordinación de servicio, contando con un enlace presencial en oficina para asuntos específicos que puedan requerir apoyo presencial, generando un aproximado del 5% de la planilla en trabajo remoto, conforme al cuadro adjunto:

Tabla 1*Personal en trabajo remoto*

Total planilla	420 trabajadores		
Personal en trabajo remoto			
	Total trabajadores	Presencial	Remoto
Contabilidad	9	1	4
Asesoría legal	3	0	0
Recursos humanos	15	1	8
Reclutamiento y evaluación	12	1	7
Seguridad y salud en el trabajo	6	1	3
Coordinación de servicio	4	1	1
Tesorería y control	4	1	1
			24

Nota. Fuente: Empresa Mundo Laboral Mining Group SAC.

Frente a tal decisión, la empresa ha seguido manteniendo sus operaciones y trabajadores, sin embargo, no se ha realizado un estudio ni análisis sobre los resultados de tal decisión respecto a la productividad de las áreas sometidas a trabajo remoto.

Este informe de averiguación está orientado a precisar, si el trabajo remoto impuesto en dicha empresa, ha tenido incidencia en la productividad de la empresa durante el ejercicio 2021, para lo cual mediante la aplicación de diversas herramientas se ha arribado a resultados, los cuales serán presentado en este trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el trabajo remoto incide en la productividad de los trabajadores de la empresa Mundo Laboral Mining Group SAC Trujillo 2021?

1.3. Justificación

La actual averiguación se justifica teóricamente porque coadyuvará a la toma de determinaciones en la actual y futura gestión en torno al trabajo remoto y el incremento de la productividad en el centro de trabajo, asimismo brindará recomendaciones para futuros estudios.

Además, este estudio permitirá identificar las falencias y barreras respecto al trabajo remoto, lo cual generará la aplicación de tácticas de gestión en la empresa para elevar la productividad en todo el ente.

El trabajo se justifica metodológicamente porque se elaboraron los cuestionarios para recopilar la información, los cuales fueron validados por expertos en el tópico y avalados por un coeficiente aceptable de alfa de Cronbach, a fin de poder ser empleado en otras indagaciones.

1.4. Hipótesis

H1: El trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

H0: El trabajo remoto no incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar si el trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar si la jornada de trabajo incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Determinar si el soporte laboral y tecnológico incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Determinar si el bienestar social incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Respecto al trabajo remoto, se encontraron los siguientes antecedentes:

Según el autor Casalin (2015), en su tesis que lleva por título “Implicancias jurídicas del teletrabajo en Colombia, como alternativa laboral”, quien, en su conclusión séptima, manifestó que el teletrabajo, no constituye una labor autónoma, en consecuencia, se solicita al conjunto de trabajo del ente, así como las herramientas dispuestas al personal a fin de poder desarrollar sus funciones. Recalca además que, para sopesar en la aplicabilidad del teletrabajo es necesario que la institución se comprometa, supere cada expectativa y brinde el beneficio anhelado por las organizaciones.

Esta conclusión describe que el compromiso de la empresa junto a sus trabajadores es fundamental para el trabajo remoto, sumado a su conexión con el teletrabajo, indica que la empresa debe facilitar a los trabajadores los recursos necesarios para que sus labores se desarrollen de una manera eficiente. De igual manera, la regulación de nuevas normativas, llegará de la mano con la aplicación del teletrabajo, mientras vaya de la mano con los lineamientos determinados a nivel constitucional o el código laboral.

Con intención de esclarecer, se toman las palabras de la autora Correa (2015) presentes en su tesis que lleva por título “El teletrabajo: una nueva forma de organización laboral”, quien, en su conclusión octava, expresó que el ordenamiento presente sobre el teletrabajo no es válido en la regularización de todo lo referido a la variante laboral, por lo cual urge la aplicabilidad de la normativa laboral actual sobre el trabajo remoto respecto a: seguridad y salud laboral, facultades colectivas, compensación económica, trabajo de sobre horas, descansos, régimen de trabajo. Aludiendo a lo corroborado en los lineamientos normativos, los cuales requieren modificación, empleando el arquetipo de otras naciones a fin de ordenar más óptimamente tal variante.

Esta autora refiere que, al ser el trabajo remoto una modalidad novedosa en el Perú, tiende a ser deficiente en comparación a las realidades de otros países, puesto que no existen antecedentes respecto a las dificultades que nazcan de esta. Teniendo en cuenta que ambas modalidades, el teletrabajo y el trabajo remoto, van de la mano en el sentido de complementación, puesto que no se puede realizar el trabajo remoto sin aplicar el teletrabajo, dado a la utilización de herramientas virtuales que este promueve (indistinto

instrumento o vía informativa, telecomunicativa y análoga), se debe tener en cuenta que todo lo referente a la virtualidad debe realizarse con cautela ya que este medio es impredecible, por lo cual la empresa debe tener una base sólida y estar dispuesta a comprender que así como estas modalidades presentan ventajas, tienen desventajas, la solución a esto es capacitar a los trabajadores para que, de presentarse algún problema, estos puedan solucionarlo y ejercer su capacidad de resiliencia.

Las capacitaciones en la comunicación virtual, son esenciales para un desarrollo eficaz de las actividades laborales en casa, dado a la reciente implementación de esta modalidad de trabajo, los trabajadores están apartados de su área de confort respecto al ámbito laboral, por lo mismo, la empresa debe brindarles lo necesario para que estos puedan desarrollarse normalmente.

Respecto a la realidad nacional del trabajo remoto en el auge de su implementación, se observa que Fernández (2020), en su tesis denominada “Incidencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de colaboradores administrativos de una compañía de distribución de Chiclayo en el transcurso de la pandemia Sars-Cov2”, concluyó que, el Contratador debe utilizar constantemente las vías telecomunicativas (meet y zoom), con el fin de desarrollar su trabajo virtualmente así como conservar el vínculo de trabajo con su personal, aparte de dar capacitación al personal en la utilización de tales vías, para que continúen ejecutando sus tareas anteriores, así como las que se presenten. Evidenciando que el colaborador que realiza el teletrabajo pretende dar cumplimiento a sus deberes pese al complejo tiempo en el ámbito sanitario, ya que debe acatar su actividad laboral a nivel empresarial y su Contratador debe supervisar a su personal.

Lo mencionado deja entrever que, el sector laboral se encuentra frente a dos dificultades, en la presencialidad destaca la ausencia de trabajadores en el centro de trabajo y en el teletrabajo la falta de formalidad que le brindan los trabajadores al desempeño de sus actividades, ignorando la cantidad de opciones que les facilita la empresa respecto a esta modalidad. Por lo cual la mayoría de empresas optan por emplear la modalidad del trabajo remoto, aun siendo esta una modalidad temporal. Destaca también el rol de la empresa y la importancia del monitoreo brindado por el empleador en el desenvolvimiento de la actividad laboral.

Para Fischman (2017), la mitad de sujetos indica que su desenvolvimiento se evalúa de una forma injusta, pues 1 de cada 4 colaboradores no está de acuerdo con la evaluación, el veintiocho por ciento de los directivos responsables del talento humano refieren que el jefe de cada departamento se limita a evaluar a fin de dar cumplimiento a una condición. No obstante, se debe destacar que lo bueno de la evaluación es que el colaborador sepa cómo se está desempeñando para poder lograr un aumento de sueldo o ascenso. Por otro lado, lo malo es que el beneficiario la concibe como una gestión administrativa de mínima valía.

2.2. Definición de trabajo remoto

Según el D.S. N° 010-2020-TR, el trabajo remoto consiste en prestar un servicio, el cual demanda la permanencia tangible del colaborador en su vivienda o sitio de apartamento en su vivienda, empleando indistinta vía, dispositivo, el cual permita la realización del trabajo alejado de su centro de labores, toda vez que el carácter de este lo haga posible. Va más allá de los trabajos realizados por vías informáticas, telecomunicativas o similares, pues comprende también indistinta clase laboral la cual no demande la permanencia tangible del colaborador en la oficina física.

Para Thorner (2020), lo fundamental para que el trabajo remoto tenga reconocimiento en virtud de una alternativa sostenible y eficaz a nivel organizacional, es el liderazgo claro y definido en el colaborador. Este líder debe irradiar comodidad y seguridad a su equipo a distancia. Sin embargo, este liderazgo mayormente se deja al azar por lo sencillo que resulta encontrar herramientas sobre trabajo remoto, así como las funciones autónomas del centro de trabajo.

El Ministerio de las TIC's indica que el colaborador que use la modalidad de trabajo remoto debe contar con cierta herramienta para desarrollar sus labores (computadora, laptop, teléfono inteligente o Tablet), conexión a internet y deberá de contar con acceso remoto a toda la información y/o aplicación requerida a fin de realizar sus obligaciones.

Esta modalidad de trabajo, al ser un cambio momentáneo del contrato de trabajo que surge debido a la emergencia sanitaria, demanda principalmente la comunicación efectiva entre los involucrados en la relación laboral, para lo cual se deben poner de acuerdo en la contraprestación del gasto a causa de la utilización de herramientas informáticas, así como tecnológicas. En consecuencia, Delgado (2020), refiere que el trabajo remoto concentra particularidades únicas en comparación con el teletrabajo, ya que se ha legislado en el Perú

desde hace varios años; sin embargo, no se ha demostrado una importancia primordial para su uso en el sector público o privado, a pesar de los avances en tecnología e informática en todo el mundo; lo que dificulta que los trabajadores se adapten a cada nuevo desafío así como cambio planteado por lazos laborales remotos, lo que requiere una reforma integral de las leyes laborales para adaptarse a las nuevas tecnologías digitales.

Se debe considerar que los empleadores deben informar a los trabajadores cada medida sanitaria y de seguridad en el sitio laboral, fijar medidas en torno al seguimiento, así como a la notificación en el transcurso del horario de trabajo, además de capacitar previamente al empleado en la utilización de nuevas aplicaciones informáticas. Por lo cual, Toribio (2020), señala que según la situación sanitaria actual y a pesar de respetar el trabajo remoto que supervisa Sunafil, todavía se presentan las siguientes lagunas jurídicas: normas respecto a facultad de la retirada virtual, accidentes laborales desde casa (por pérdida de electricidad), tiempo extra, etc.; en consecuencia, es necesario el establecimiento de nuevos lineamientos los cuales permitan la utilización estratégica de las herramientas a fin de coadyuvar al desarrollo de este tipo de labores.

2.3. Jornada laboral de trabajo remoto

Según el D.S. N° 010-2020-TR, la faena convencional de labores aplicada al trabajo remoto debe pactarse con el contratador previo al inicio de ella o en ocasión de la misma la que hubiera reconvenido, esta faena debe ser menos de 8 horas por día o 48 horas por semana. Los trabajadores de dirección están exentos de la faena límite, así mismo, aquellos libres de vigilancia instantánea de la faena y los prestadores de algún servicio intermitente. Los involucrados pueden determinar que el colaborador divida de forma libre su faena laboral en el horario de mayor adaptación a sus requerimientos, con respeto de la faena límite determinada inicialmente, esta faena solamente puede segmentarse hasta en 6 días por semana y el colaborador remoto debe tener disponibilidad en el transcurso de la faena laboral a fin de realizar las concertaciones labores esenciales, razón por la que debe tomar las precauciones del caso a fin de que las vías comunicativas con el contratador(a) siempre estén vigentes en el transcurso del régimen laboral.

2.4. Ámbito de aplicación

Escobedo (2020), indica que el empleador estatal y particular puede cambiar el sitio donde se prestará el servicio de cualquiera de sus colaboradores, durante la pandemia del Covid-

19. Este personaje debe reconocer y dar prioridad al colaborador considerado dentro del colectivo de peligro por rango etario y aspectos clínicos determinados en el informe técnico titulado “Atención y gestión clínica de casos de Covid-19 – Contexto de transmisión focalizada”, admitido por R.M. 084-2020-MINSA y sus modificaciones, a fin de emplear obligatoriamente las labores remotas en tales casuísticas. Específicamente, se ha fijado que, en el ámbito particular, se aplicará en las siguientes casuísticas: empleador y colaborador del ámbito particular, considerando al colaborador que se encuentra aislado en su vivienda y al que no puede entrar al territorio por efectos de las medidas acogidas mientras dure la situación de emergencia de salud nacional declarada a causa del virus del Covid-19, así como las variantes de formación y demás semejantes empleadas en el ámbito particular, mientras sea oportuno, sin embargo, no aplica al trabajador confirmado con la enfermedad, ni a quien esté con descanso médico, ya que de presentarse esa situación se debe suspender su deber de brindar el servicio son perjudicar su remuneración.

Según lo mencionado anteriormente, al cambiar el sitio donde se prestará el servicio por parte del colaborador (sector público y privado), se debe priorizar al colaborador que está inmerso en el colectivo de peligro, para procurar su bienestar y evitar su contagio. Para el sector privado, esto aplica en el empleador y trabajador particular, considerando al que está aislado en su domicilio y al que está impedido de entrar al territorio a causa de medidas acogidas según la emergencia sanitaria, a excepción del colaborador confirmado con la enfermedad, ni al que está descansando por orden médica.

2.5.Observaciones de la aplicación del trabajo remoto

Según Caman (2020), al implementar la modalidad del trabajo remoto, destaca el uso de TIC's, sin embargo, su utilización excesiva desencadenaría numerosos riesgos en el ámbito psicosocial, entre ellos el tecnoestrés, la fatiga cibernética, depresión, ansiedad, etc., por lo cual se promueve la positivización del derecho a la desconexión virtual fuera del ámbito laboral, generando un lineamiento preventivo en torno a ello.

Debido a múltiples problemas con esta nueva modalidad empleada, varios negocios y empresas se han visto afectados gravemente, a tal nivel que cerraron, concluyeron o suspendieron los contratos de su personal, al tener como principal barrera la adaptación a la virtualidad, ya sea por la naturaleza de sus labores o por falta de capacitación, no obstante, las empresas que sí se adaptaron se vieron beneficiadas.

Peiró y Soler (2020), expresaron que el trabajo remoto es más efectivo gracias a la comunicación virtual, por lo cual es necesario reorganizar y adaptar nuevos sistemas y procesos de trabajo relacionados con estos métodos, que además de capacitar al colaborador sin familiarización de la praxis, permita dar solución a cada dificultad suscitada al inicio de estas nuevas modalidades.

Como anteriormente se mencionó, la comunicación virtual es vital para el desarrollo del trabajo remoto, dado que esta es la herramienta mediante la cual se darán las guías, capacitaciones y apoyo entre empleador y trabajador, mientras siga vigente esta modalidad de trabajo.

Por lo cual, señalan Ramírez y Chuquillanqui (2016), sobre el ordenamiento de las labores remotas peruanas, se logró registrar evidencias de dependencias específicas y confirmación del lazo de trabajo a nivel de trabajadores, así como empleadores preexistentes. No obstante, además plantearon ciertas insuficiencias legales, como la inspección del trabajo, seguridad e higiene laboral, y demás ámbitos, obligando al Estado a completarlos en el tribunal de justicia.

Si bien el trabajo remoto fue la solución ante el rechazo a la presencialidad que dejó el covid-19, al ser una modalidad novedosa para muchos, se debe reforzar su aplicación, planteando mejoras para el nuevo ambiente laboral y el estado psicológico del personal.

2.6. Dimensiones del trabajo remoto

La variable del trabajo remoto se abordó considerando la facultad del colaborador en torno a la jornada de trabajo y a la desconexión virtual, y se analizó en base a sus 3 dimensiones: jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, y bienestar social.

- Jornada de trabajo: temporalidad que cada colaborador brinda para ejecutar sus labores para las que fue sujeto de contratación. Esta jornada debe respetar la normativa por lo cual no debe superar las ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana (MTPE, 2019).
- Soporte laboral y tecnológico: tareas complementarias a los colaboradores que administran los entes en situación pandémica y se muestran en lineamientos para optimizar el desenvolvimiento de sus tareas, transmisión de datos, programas tecnológicos, equipamiento y demás instrumentos que hagan más sencillas las labores remotas (MINJUS & SERVIR, 2016).

- Bienestar social: compuesto por tareas cuyo propósito es producir un buen entorno laboral y una óptima calidad de vida del personal (MINJUS & SERVIR, 2016).

2.7. Definición de productividad

Quesnay (como se citó en Ortiz, 2019), fue el predecesor del concepto de productividad, refiriéndose al lineamiento conductual vital para lograr la mayor complacencia con el mínimo gasto o cansancio.

Asimismo, Fontalvo et al. (2017), señaló que la productividad es la concordancia respecto al número global productivo y cada recurso empleado para lograr tal grado productivo, osea, la razón entre lo que salió y lo que ingresó.

En base a Robbins, Coulter y DeCenzo (2017), la productividad es el resultado de dividir la magnitud global de los bienes elaborados y el número de recursos empleados para la obtención del referido conjunto productivo. Así también, en la producción es útil para la evaluación de la utilidad de la mano de obra, equipos de trabajo, maquinarias y talleres. Sin embargo, debe tenerse en consideración, que la productividad se encuentra supeditada al adelanto de fuentes productivas y cualquier clase de avance, aparte de la optimización de las destrezas de los recursos humanos.

Para Betancourt (2017), la productividad constituye la competencia para generar un mayor número de réditos, dinero, producción, resultados, sin la necesidad del aumento de algún recurso de injerencia. Es expresada en virtud de una cuantificación a fin de saber qué tan bien una nación, sector o empresa usa cada recurso. Esta definición es común, no obstante, al ahondar en el sector de las empresas, la productividad la determinarán los factores de índole externo e interno.

2.8. Factores que determinan la productividad

A nivel organizacional, en la productividad tienen injerencia múltiples factores, algunos pueden controlarse, y reciben el nombre de factores internos, aquí se halla la organización, los métodos, los materiales, la planta, los recursos humanos, la tecnología, los productos, y otros son muy complicados de controlarse, y reciben el nombre de factores externos, aquí está la administración pública, los recursos naturales, cambios económicos y demográficos. En la figura 2, se vincula cada factor.

Figura 2

Factores que determinan la productividad



Nota. Fuente: Fontalvo et al. (2017)

2.9. Términos asociados a la productividad

Según Rizo (2019), la productividad habitualmente se asocia con los siguientes términos:

- **Eficiencia:** realizar bien una actividad. Está relacionada con el ¿cómo?. El arquetipo para optimizar la eficiencia está fundamentada en un trío de elementos: individuos, procedimientos y clientes. Se consigue con individuos con competencias, aptitudes, actitudes, destrezas y vivencias. Requiere de corrientes rápidas, efectivas así como continuas de acciones las cuales brinden un valor agregado a los bienes o servicios para los clientes mediante procedimientos con eficiencia, evaluando tales acciones y la excelencia.
- **Eficacia:** realizar correctamente una actividad. Ejecutar una labor del mejor modo, el cual conduzca al logro del resultado deseado. Está relacionada con el ¿qué? Actividades se realizan. Supone realizar lo esencial a fin de conseguir el propósito anhelado o planteado.
- **Efectividad:** realizar bien las actividades adecuadas. Cada tarea debe ejecutarse con eficiencia y eficacia. Está relacionada con la actividad que se pretende realizar y la forma cómo se va a ejecutar.

2.10. Dimensiones de la productividad

Schroeder, como se citó en Ortiz (2019), indica la coexistencia de elementos que operan en la productividad de toda empresa, debido a ello, se conectan con avances y desarrollo científico, inversión, normatividad legal, cultura, avances tecnológicos. De acuerdo a los fundamentos teóricos de mayor trascendencia, se hallaron dos componentes vitales

en la productividad empresarial, los cuales son: el entorno y las características del trabajo.

- El entorno: cada elemento conectado al entorno organizacional puede carecer de control y estabilidad, pues la subordinación que tiene con las situaciones de modo general, giran en torno a: transformaciones tecnológicas, elevación y disminución de divisas, normas de gobierno, problemáticas socioculturales, y demás.
- Características del trabajo: la introducción de colaboradores aptos y la competencia del ente por mantener y desarrollar las habilidades del personal constituye una de las bases de mayor influencia en la productividad de cualquier ente, además, este factor se refiere al modo en que se comportan recíprocamente los colaboradores, al modo de valoración y retroalimentación en función de las tareas encomendadas y al modo en que el ente introduce lineamientos generadores de motivación laboral mediante programas de recompensas e incentivos.

III. MATERIAL Y MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se elaboró una indagación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transeccional, la cual utilizó como diseño el explicativo.

En base a Hernández et al. (2014), el estudio de enfoque cuantitativo, busca conseguir datos con el propósito de comprobar alguna hipótesis, centrándose en cuantificar numéricamente, evaluar estadísticamente, para que a partir de esas acciones se pueda establecer arquetipos conductuales y corroborar fundamentos teóricos.

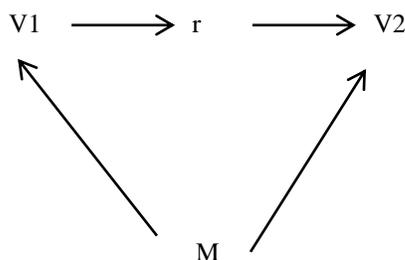
Para Álvarez (2020), el estudio de tipo no experimental es aquél donde el indagador ha evaluado la variable tal y como es, sin entrometimiento alguno. Le corresponde el tipo transeccional porque la cuantificación de la variable se realiza una sola vez y con la información recogida se procede a analizarla; son medidas las cualidades de uno o varios colectivos de unidades en una ocasión n específico, sin la examinación del avance de los referidos componentes.

En concordancia con Arias (2016), el estudio de diseño explicativo pretende hallar la respuesta a los sucesos mediante la determinación de una relación de razón y consecuencia. Ante esto, los estudios explicativos pueden centrarse en determinar razones o consecuencias mediante la comprobación de hipótesis.

El diseño explicativo tiene el siguiente esquema:

Figura 2

Esquema del diseño explicativo



Nota. Esquema adaptado de Abanto (2014).

Donde:

M = Muestra

V1 = Observación de la variable trabajo remoto

V2 = Observación de la variable productividad

r = Relación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de esta averiguación es el conjunto de trabajadores de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, 2021.

La población es el colectivo formado por todos los elementos los cuales tienen una serie de particularidades o indicadores que comparten, identificados en un área susceptible de ser investigado (Sánchez et al., 2018).

Personal en trabajo remoto

<hr/>			
Total planilla	450 trabajadores		
<hr/>			
Personal en trabajo remoto			
	Total trabajadores	Presencial	Remoto
Contabilidad	9	1	4
Asesoría legal	3	0	0
Recursos humanos	15	1	8
Reclutamiento y evaluación	12	1	7
Seguridad y salud en el trabajo	6	1	3
Coordinación de servicio	4	1	1
Tesorería y control	4	1	1
			24

Nota. Fuente: Empresa Mundo Laboral Mining Group SAC.

3.2.2. Muestra

La muestra constituye la subdivisión del grupo poblacional de donde se recoge la información y que debe ser común de ella (Hernández et al., 2014). Se eligió trabajar con la muestra cenal, tomando los 24 colaboradores.

3.3. Variables de operacionalización

Tabla 2
Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Trabajo remoto	Según el D.S. N° 010-2020-TR, el trabajo remoto consiste en prestar un servicio, el cual demanda la permanencia tangible del colaborador en su vivienda o sitio de apartamiento en su vivienda, empleando indistinta vía, dispositivo, el cual permita la realización del trabajo alejado de su centro de labores, toda vez que el carácter de este lo haga posible. Va más allá de los trabajos realizados por vías informáticas, telecomunicativas o similares, pues comprende también indistinta clase laboral la cual no demande la permanencia tangible del colaborador en la oficina física.	El análisis de las variables fue en base a los cuestionarios elaborados con escala ordinal, donde se consideraron las dimensiones de las variables trabajo remoto y productividad.	Jornada de trabajo Soporte laboral y tecnológico	Horas de trabajo por día Horas de trabajo por semana Horas extras Disposiciones de mejora del desarrollo del trabajo Transmisión de información Equipos y herramientas tecnológicas	Cuestionario	Ordinal
Productividad	En base a Robbins, Coulter y DeCenzo (2017), la productividad es el resultado de dividir la magnitud global de los bienes elaborados y el número de recursos empleados para la obtención del referido conjunto productivo. Así también, en la producción es útil para la evaluación de la utilidad de la mano de obra, equipos de trabajo, maquinarias y talleres. Sin embargo, debe tenerse en consideración, que la productividad se encuentra supeditada al adelanto de fuentes productivas y cualquier clase de avance, aparte de la optimización de las destrezas de los recursos humanos.		Entorno Características del trabajo	Transformaciones tecnológicas Normas de gobierno Problemáticas socioculturales Introducción de colaboradores aptos Mantenimiento y desarrollo de habilidades del personal Comportamiento recíproco del colaborador Valoración y retroalimentación de tareas Motivación laboral		

Nota. Fuente: Elaboración propia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

El estudio utilizó como técnica a la encuesta, la cual alude a una técnica de creación informática que, mediante la aplicabilidad de su instrumentación, posibilita indagar sobre una serie de tópicos de los individuos o colectivos sujetos de indagación: opinión, intención de voto, creencias, costumbres, comportamientos, arquetipos de consumo, prejuicios de supremacía, entre otros (Katz et al., 2019).

3.4.2. Instrumento

La indagación usó como instrumento el cuestionario referido a la serie de preguntas, cuya formulación se da de manera escrita a una selección de personas, a fin de que proporcionen sus opiniones respecto a un tópico determinado; tales interrogantes están conforme a cada dimensión e indicador de la variable (Abanto, 2014).

3.5. Procedimiento de análisis de datos

El procedimiento para recopilar y analizar los datos fue el siguiente:

- Construcción del instrumento recolector de datos según cada variable de estudio.
- Validación del instrumento por juicio de expertos.
- Validación de la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.
- Aplicación de cada instrumento debidamente validado y confiable.
- Recepción de los cuestionarios rellenos.
- Vaciado de los datos en el programa estadístico SPSS, v.26.
- Obtención de tablas y figuras estadísticas (estadística descriptiva).
- Exposición de cada resultado.
- Interpretación de cada resultado (estadística inferencial).

La estadística descriptiva permite abreviar de modo transparente y accesible los datos recogidos mediante algún gráfico, figura o tabla de frecuencia (Rendón et al., 2016).

La estadística inferencial permite generar deducciones en torno a los rasgos desconocidos de un conjunto de información conocida, a partir de la cuantificación de posibilidades (Morales et al., 2017).

3.6. Criterios éticos

En este estudio, se consideró criterios éticos en base a CONCYTEC y su Código Nacional de la Integridad Científica en la Ley N° 28303, donde fueron especificadas las penalidades por ir en contra de los valores y la ética del proceder universitario. Además, el estudio fue estructurado de acuerdo a lo preceptos de la Universidad Privada de Trujillo donde se considera la política del antiplagio, en virtud de ello, se afirma que este informe tiene autenticidad de sus fuentes, pues el turnitin lo evaluó, señalando un porcentaje mínimo. Así mismo, se utilizaron en el citado y referenciado bibliográfico las Normas APA, a fin de acatar el ordenamiento internacional. Y, finalmente, los datos obtenidos no sufrieron manipulación ni variación, poniendo por encima de ellos a los valores y la rectitud del indagador.

3.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico considerados en esta averiguación fueron la validez y la confiabilidad.

Respecto a la validez, se consideró la validez de contenido por juicio de expertos, donde interviene un cúmulo de opiniones sustentadas según los expertos en la materia y, pese a que no se hallan acuerdos por unanimidad, esto permite reconocer los puntos fuertes y débiles de la instrumentación, lo cual generará un análisis a profundidad por parte del indagador que ocasionará tomar una decisión en torno a la modificación, integración o eliminación de algún aspecto (Galicía et al., 2017).

Sobre la confiabilidad, se usó el programa estadístico del SPSS, v. 26, donde se halló el coeficiente de Alfa de Cronbach, estimando la fiabilidad a nivel instrumental, así como de su consistencia interna. Permite confirmar que los ítems, cuantifican una sola construcción y están correlacionadas en un grado alto. Se debe indicar que, si el referido coeficiente está cercano al número uno, ese instrumento tendrá una consistencia de mayor aceptación (Hernández & Pascual, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Tablas y gráficos de los resultados

Tabla 1. Ha precisado modificaciones días autorizados trabajo remoto por necesidades del servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	4,2	4,2	4,2
	Algo Satisfecho	8	33,3	33,3	37,5
	Satisfecho	15	62,5	62,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021

Elaboración: propia.

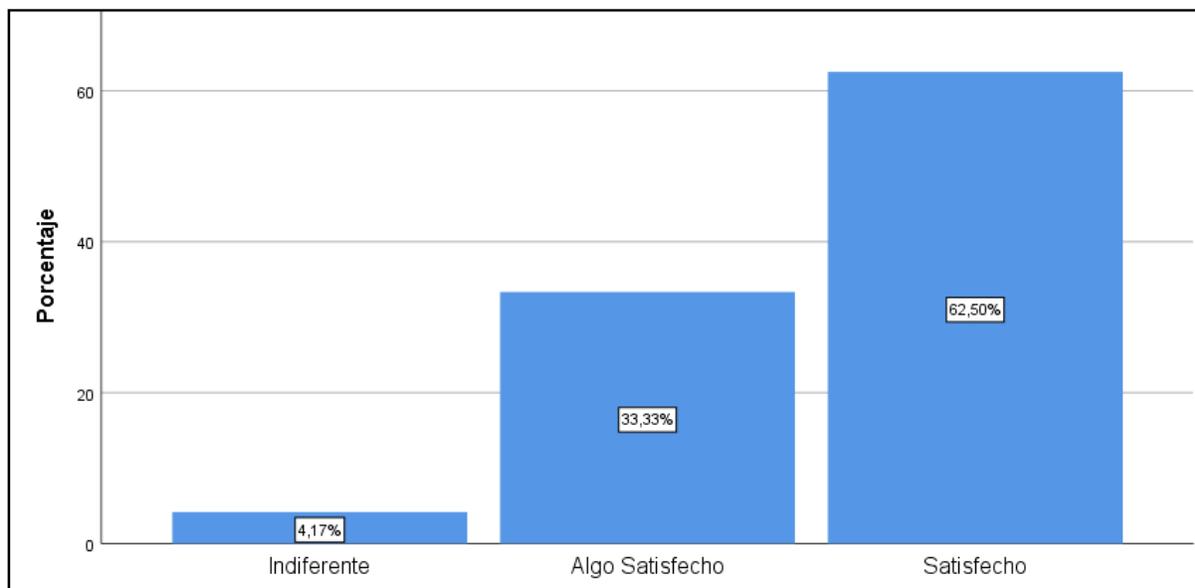


Figura 1. Ha precisado modificaciones días autorizados trabajo remoto por necesidades del servicio.

Interpretación:

En la figura 1, el 62.50% indica estar satisfecho que Ha precisado modificaciones días autorizados trabajo remoto por necesidades del servicio, el 33.33% indica algo satisfecho, mientras el 4.17%, considera indiferente.

Tabla 2. Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	4,2	4,2	4,2
	Indiferente	2	8,3	8,3	12,5
	Algo Satisfecho	9	37,5	37,5	50,0
	Satisfecho	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

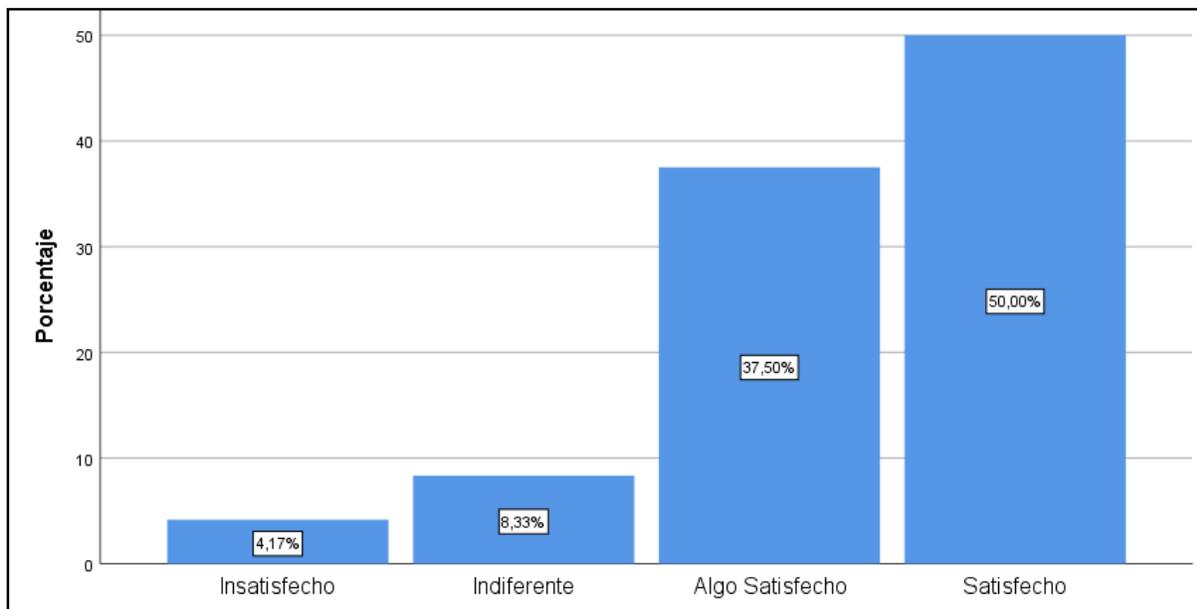


Figura 2. Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 2, el 50.00% indica estar satisfecho que le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto, el 37.50% indica algo satisfecho, mientras el 8.33%, considera indiferente y el 4.17% insatisfecho.

Tabla 3. Ha precisado hacer cambio en domicilio para adaptarlo al puesto trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	20,8	20,8	20,8
	Algo Satisfecho	5	20,8	20,8	41,7
	Satisfecho	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021

Elaboración: propia.

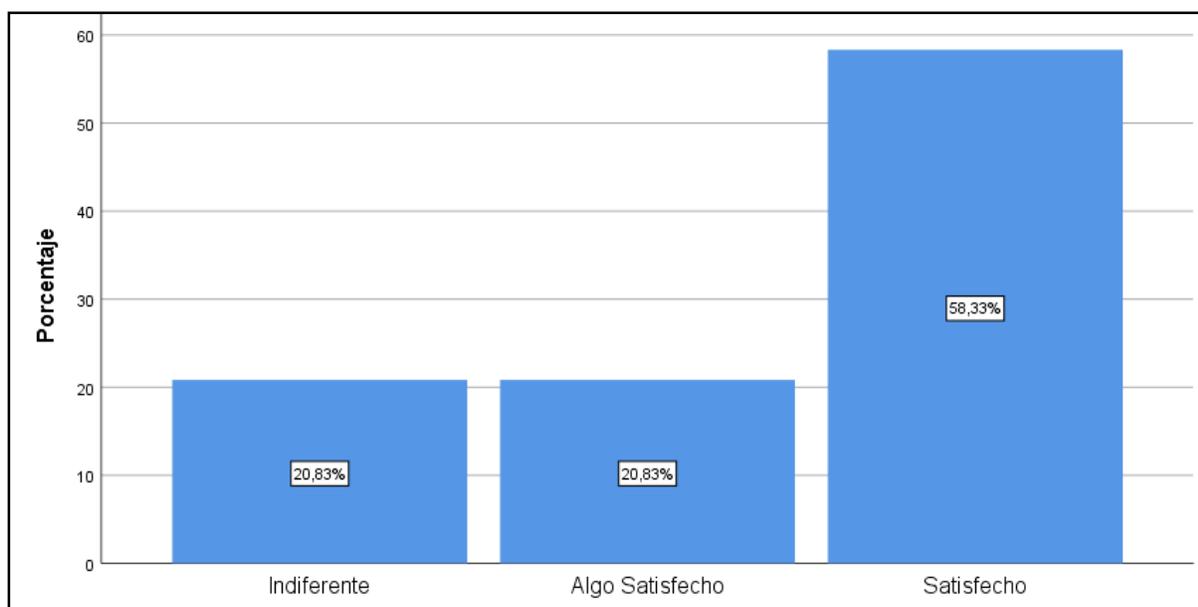


Figura 3. Ha precisado hacer cambio en domicilio para adaptarlo al puesto trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 3, el 58.33% indica estar satisfecho que ha precisado hacer cambio en domicilio para adaptarlo al puesto trabajo remoto, el 20.83% indica algo satisfecho e indiferente.

Tabla 4. Tras levantamiento del toque de queda ¿Estaría dispuesto a Continuar en trabajo presencial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	2	8,3	8,3	8,3
	Indiferente	12	50,0	50,0	58,3
	Algo Satisfecho	3	12,5	12,5	70,8
	Satisfecho	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

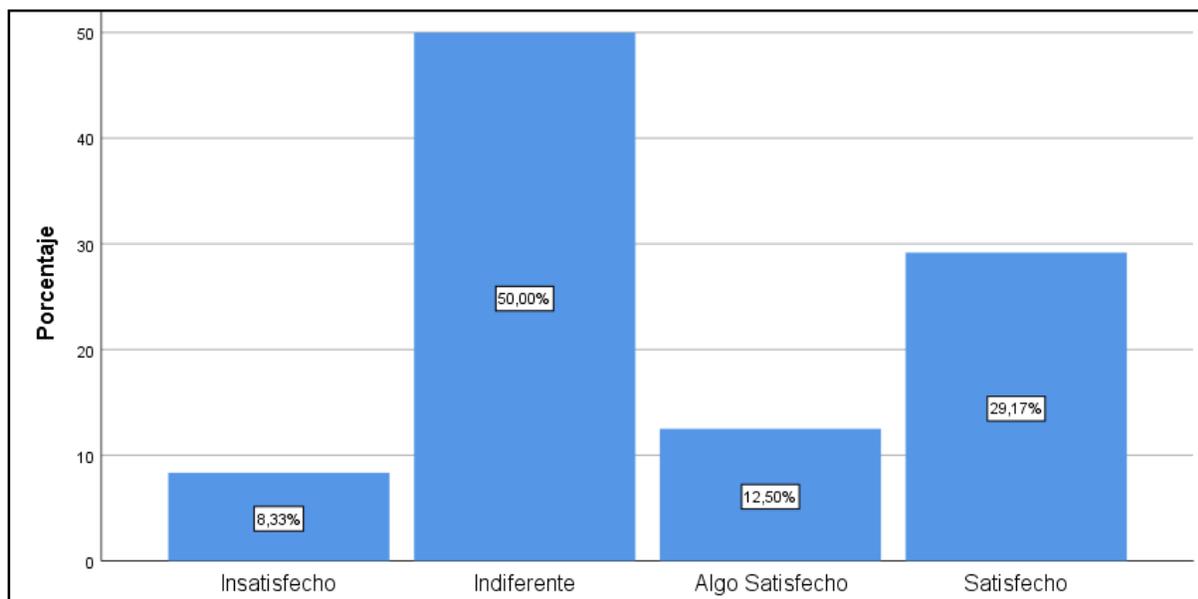


Figura 4. Tras levantamiento del toque de queda ¿Estaría dispuesto a Continuar en trabajo presencial?

Interpretación:

En la figura 4, el 50.00% indica estar indiferente que tras levantamiento del toque de queda, está dispuesto a Continuar en trabajo presencial, el 29.17% indica satisfecho, mientras el 12.50%, considera satisfecho y 8.33% indica insatisfecho.

Tabla 5. Siempre usted, propone Alguna Idea o Iniciativa mejorar programa de Trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	4,2	4,2	4,2
	Algo Satisfecho	9	37,5	37,5	41,7
	Satisfecho	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

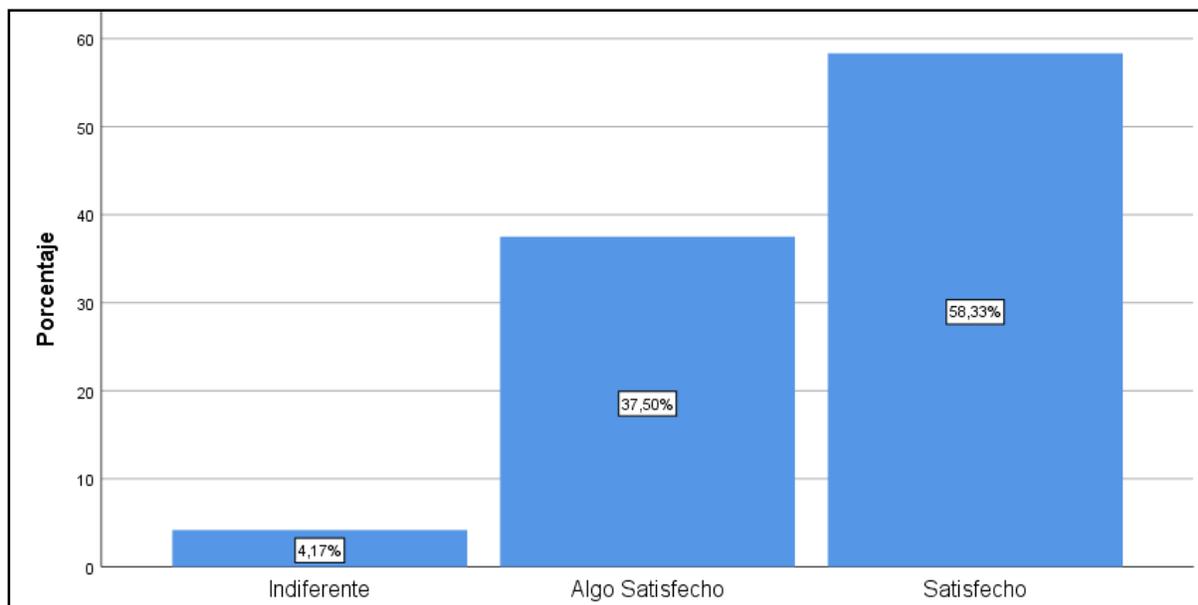


Figura 5. Siempre usted, propone Alguna Idea o Iniciativa mejorar programa de Trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 5, el 58.33% indica estar satisfecho que Siempre usted, propone Alguna Idea o Iniciativa mejorar programa de Trabajo remoto., el 37.50% indica algo satisfecho, mientras el 4.17%, considera indiferente.

Tabla 6. Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son Convenientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	4,2	4,2	4,2
	Indiferente	2	8,3	8,3	12,5
	Algo Satisfecho	9	37,5	37,5	50,0
	Satisfecho	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

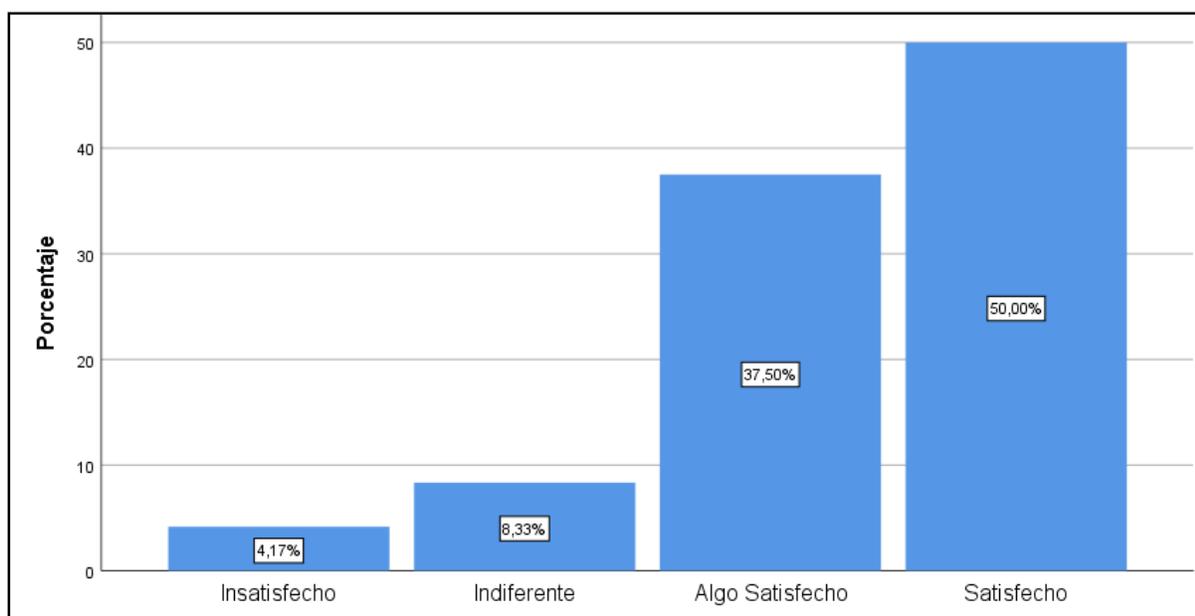


Figura 6. Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son Convenientes.

Interpretación:

En la figura 6, el 50.00% indica estar satisfecho que los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son Convenientes., el 37.50% indica algo satisfecho, mientras el 8.33%, considera indiferente y 4.17% insatisfecho.

Tabla 7. Que tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	8,3	8,3	8,3
	Algo Satisfecho	8	33,3	33,3	41,7
	Satisfecho	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

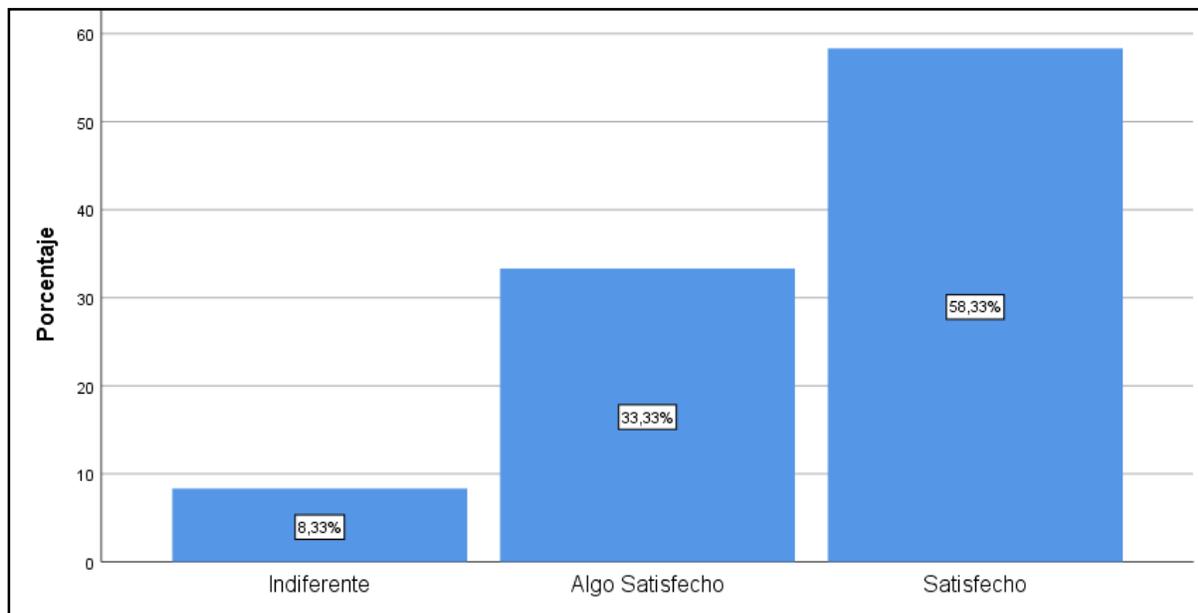


Figura 7. Que tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa.

Interpretación:

En la figura 7, el 58.33% indica estar satisfecho con los cambios en la organización para trabajar desde casa, el 33.33% indica algo satisfecho, mientras el 8.33%, considera indiferente.

Tabla 8. Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar tu trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	4,2	4,2	4,2
	Algo Satisfecho	9	37,5	37,5	41,7
	Satisfecho	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
 Elaboración: propia.

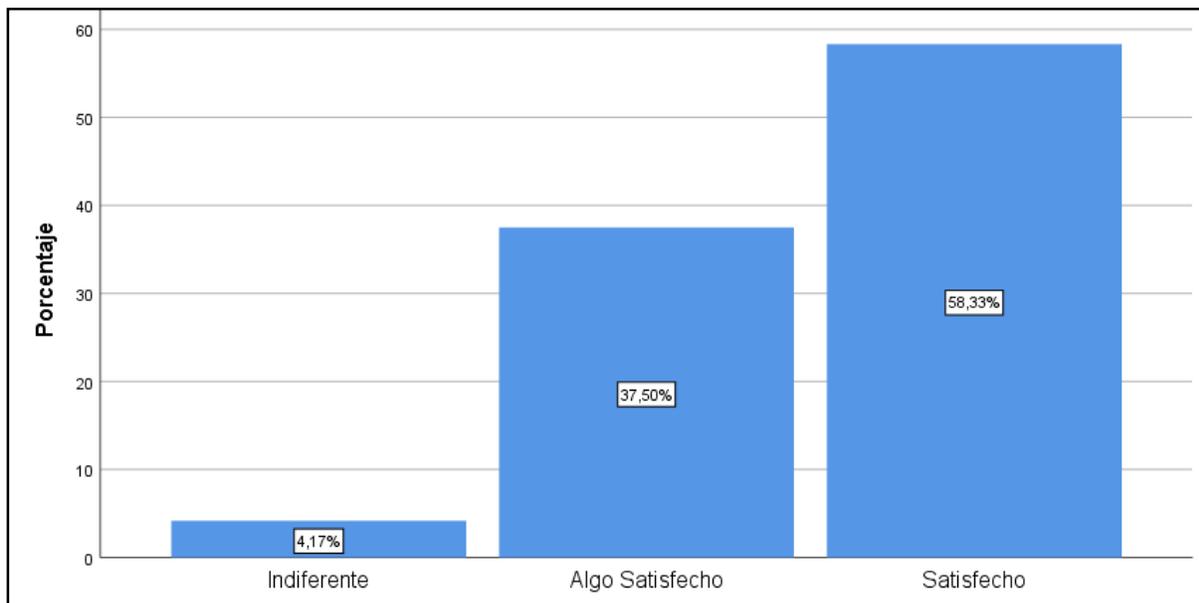


Figura 8. Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar tu trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 8, el 58.33% indica estar satisfecho que Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar tu trabajo remoto, el 37.50% indica algo satisfecho, mientras el 4.17%, considera indiferente.

Tabla 9. La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Satisfecho	7	29,2	29,2	29,2
	Satisfecho	17	70,8	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021

Elaboración: propia.

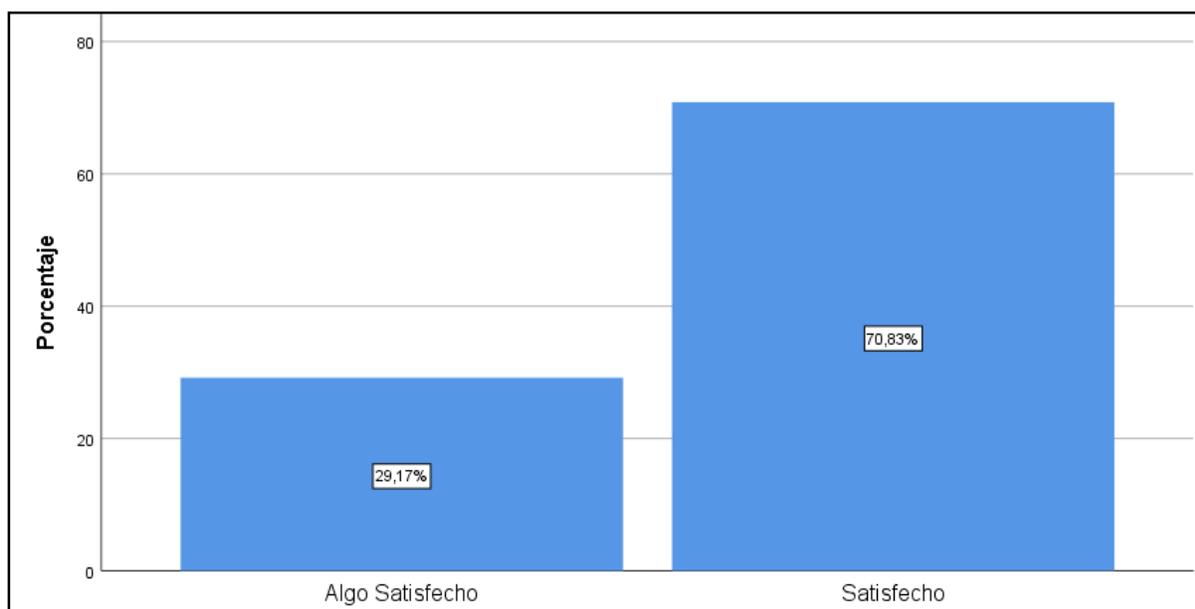


Figura 9. La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad.

Interpretación:

En la figura 9, el 70.83% indica estar satisfecho que la cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad, el 29.17% indica algo satisfecho.

Tabla 10. En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Satisfecho	5	20,8	20,8	20,8
	Satisfecho	19	79,2	79,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

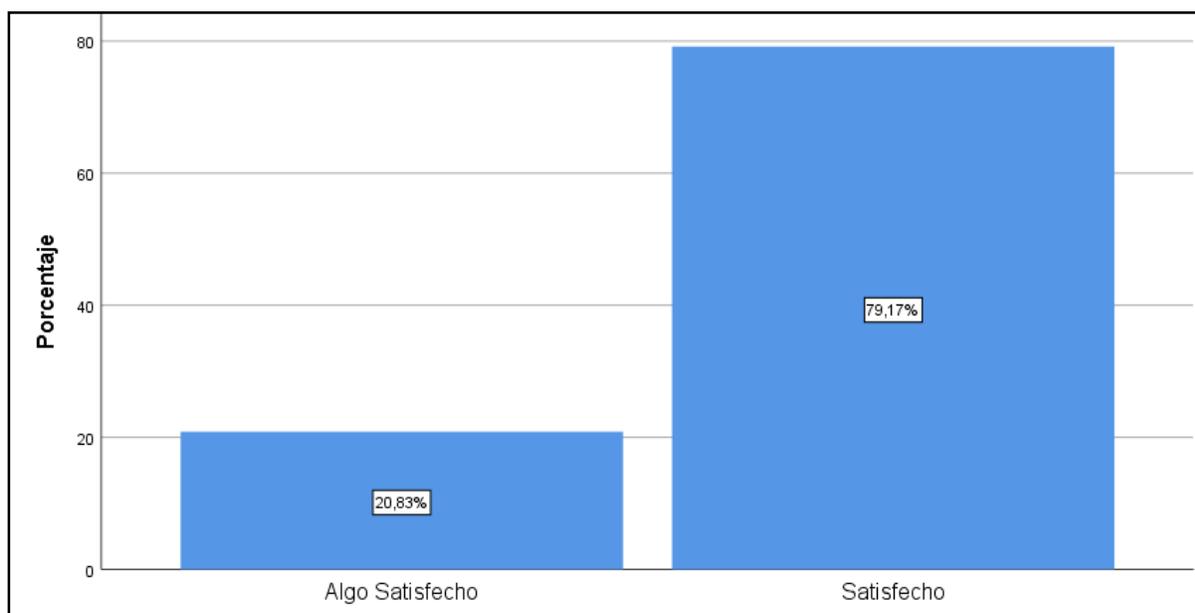


Figura 10. En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 10, el 79.17% indica estar satisfecho que En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto, el 20.83% indica algo satisfecho.

Tabla 11. Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Satisfecho	7	29,2	29,2	29,2
	Satisfecho	17	70,8	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

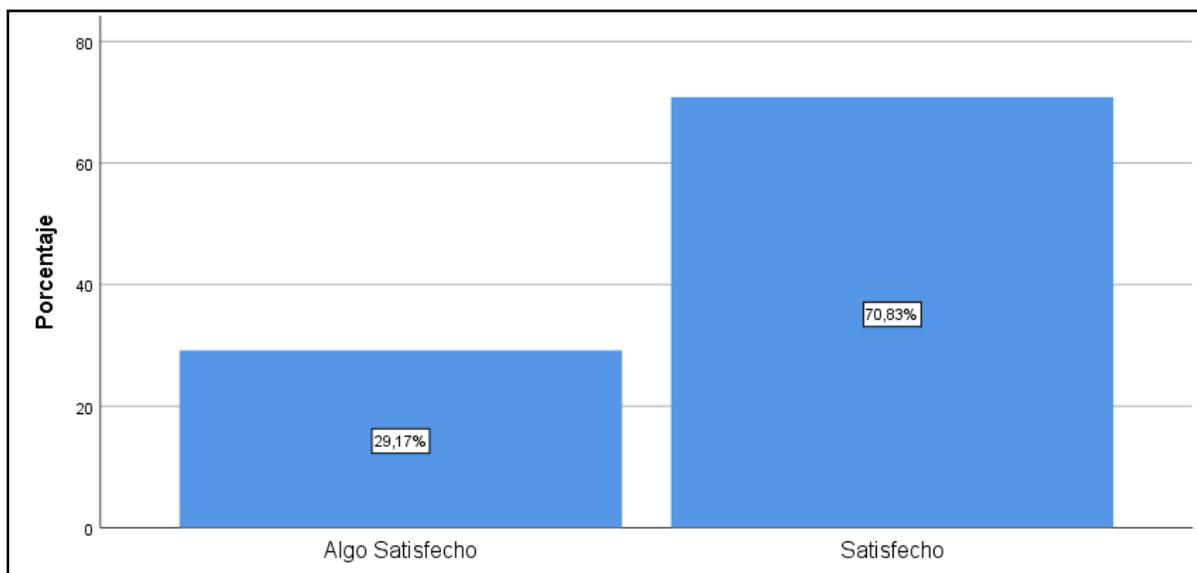


Figura 11. Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 11, el 70.83% indica estar satisfecho que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto, el 29.17% indica algo satisfecho.

Tabla 12. Considera que aumento la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	29,2	29,2	29,2
	Algo Satisfecho	7	29,2	29,2	58,3
	Satisfecho	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

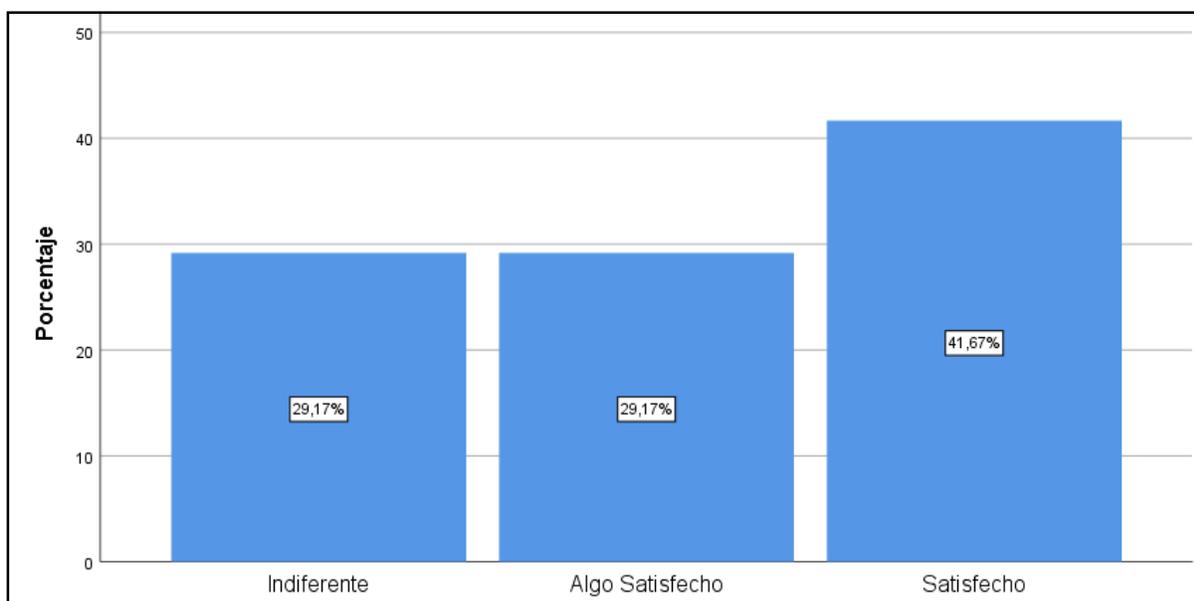


Figura12. Considera que aumento la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 12, el 41.67% indica estar satisfecho que Considera que aumento la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto, el 29.17% indica algo satisfecho, mientras el 29.17%, considera indiferente.

Tabla 13. Considera que aumento el estrés laboral producto de la teledisponibilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	2	8,3	8,3	8,3
	Indiferente	9	37,5	37,5	45,8
	Algo Satisfecho	8	33,3	33,3	79,2
	Satisfecho	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

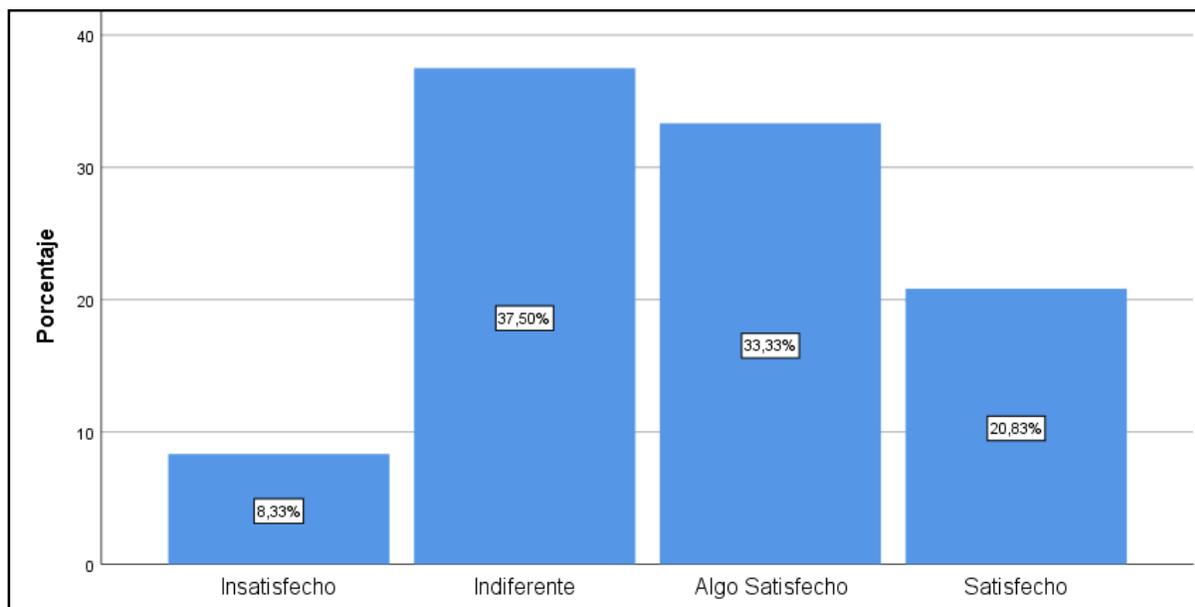


Figura13. Considera que aumento el estrés laboral producto de la teledisponibilidad.

Interpretación:

En la figura 13, el 37.50% indica estar indiferente que aumento el estrés laboral producto de la teledisponibilidad, el 33.33% indica algo satisfecho, mientras el 20.83%, considera satisfecho y el 8.33% insatisfecho.

Tabla 14. Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	4,2	4,2	4,2
	Algo Satisfecho	5	20,8	20,8	25,0
	Satisfecho	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

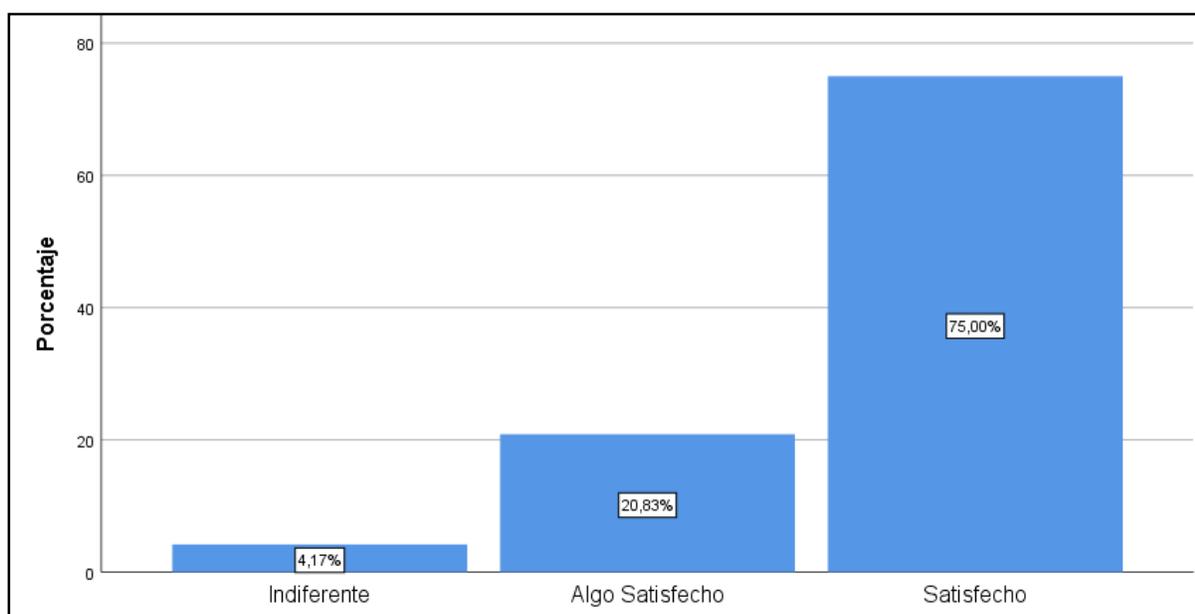


Figura14. Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto.

Interpretación:

En la figura 14, el 75.00% indica estar satisfecho que se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto, el 20.83% indica algo satisfecho, mientras el 4.17%, considera indiferente.

Tabla 15. El trabajo remoto te permitió un mejor nivel de Concentración al realizar tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Satisfecho	8	33,3	33,3	33,3
	Satisfecho	16	66,7	66,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

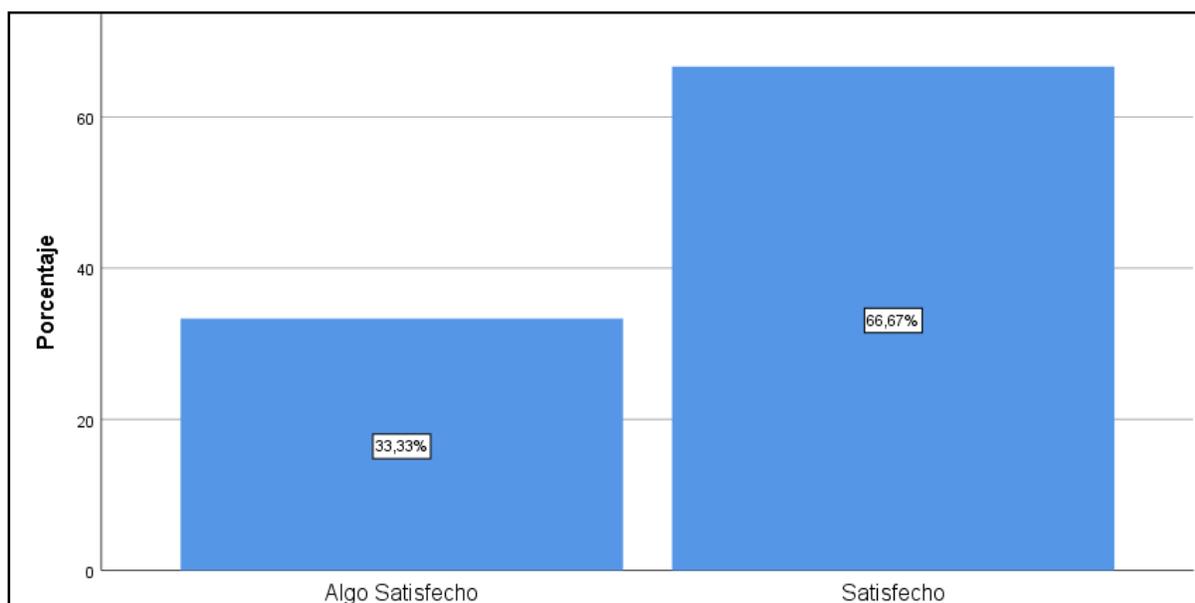


Tabla 15. El trabajo remoto te permitió un mejor nivel de Concentración al realizar tareas.

Interpretación:

En la figura 15, el 66.67% indica estar satisfecho que el trabajo remoto te permitió un mejor nivel de Concentración al realizar tareas, el 33.33% indica algo satisfecho.

Tabla 16. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en la productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	20,8	20,8	20,8
	Totalmente de acuerdo	19	79,2	79,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

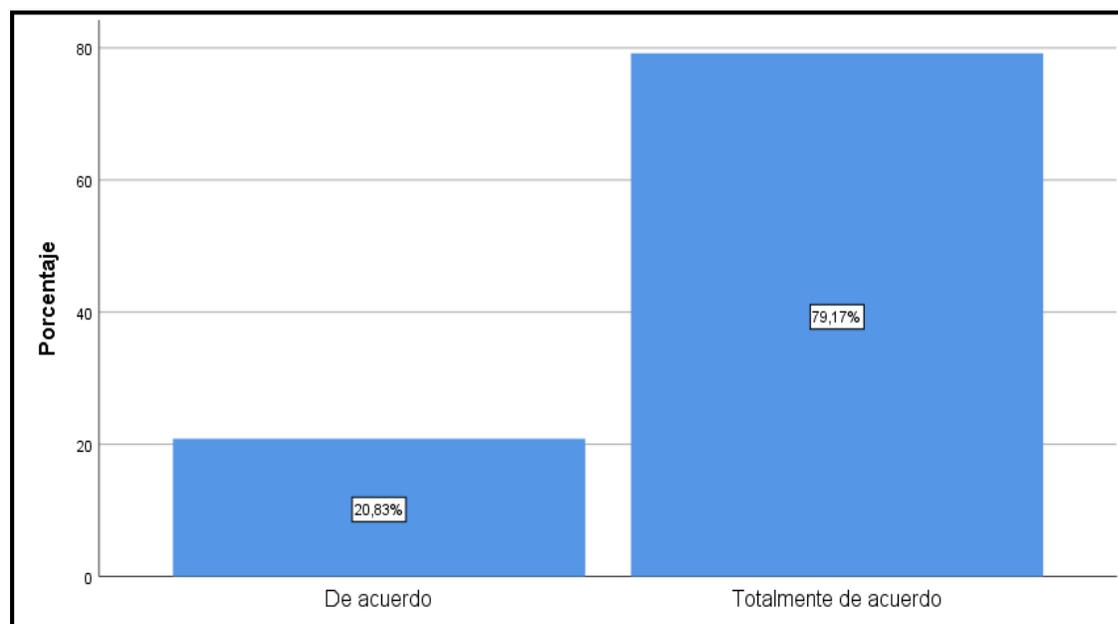


Figura 16. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en la productividad.

Interpretación:

En la figura 16, se observa que 79.17% indica estar totalmente de acuerdo que una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en la productividad, el 20.83% indica de acuerdo.

Tabla 17. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	29,2	29,2	29,2
	Totalmente de acuerdo	17	70,8	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
 Elaboración: propia.

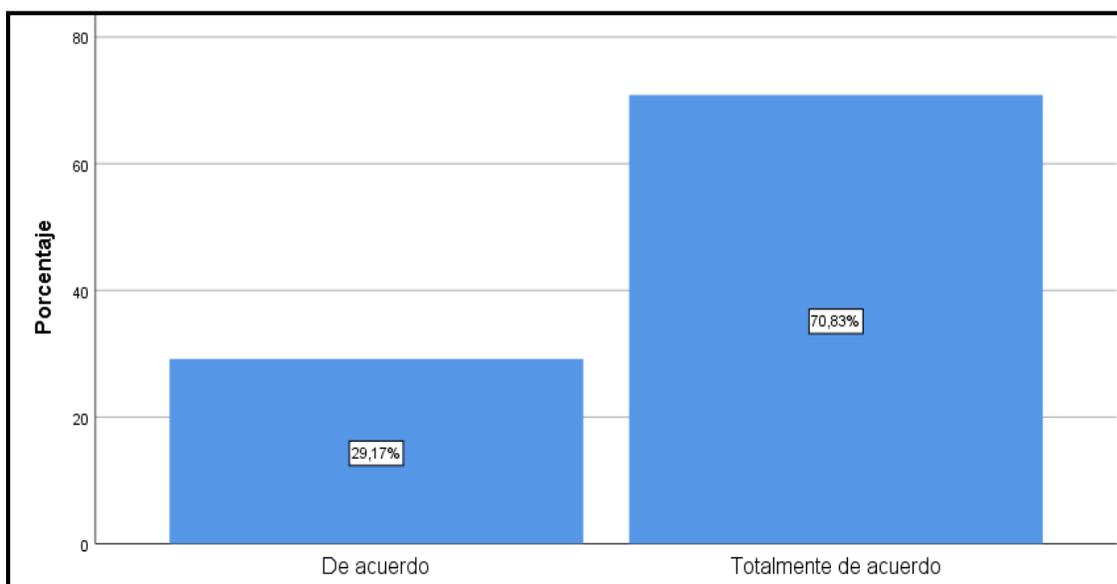


Figura 17. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales.

Interpretación:

En la figura 17, se observa que 70.83% indica estar totalmente de acuerdo que la fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales, el 29.17% indica de acuerdo.

Tabla 18. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	29,2	29,2	29,2
	De acuerdo	7	29,2	29,2	58,3
	Totalmente de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

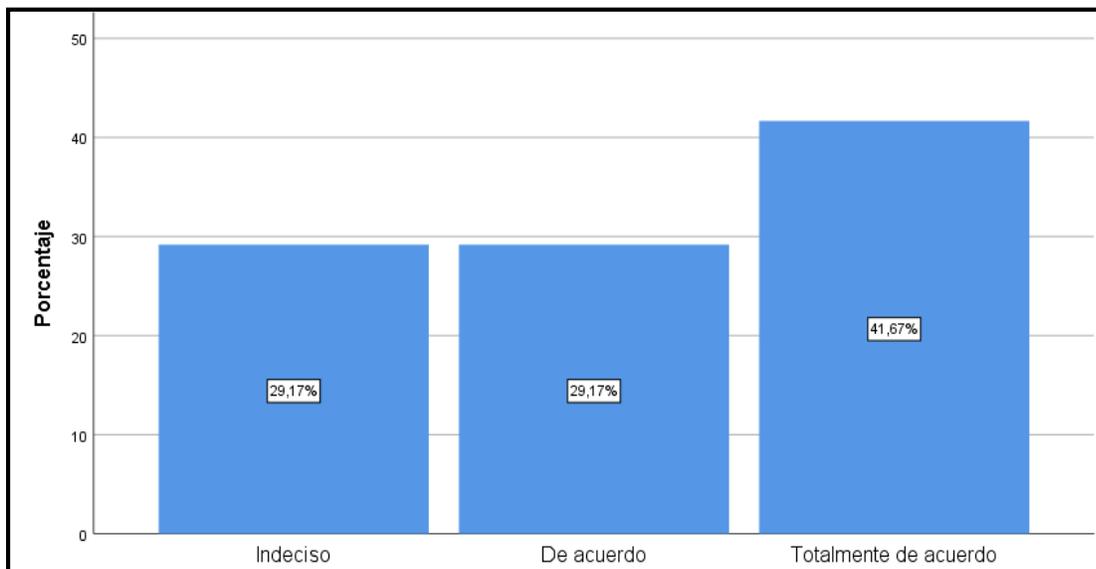


Figura 18. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.

Interpretación:

En la figura 18, se observa que 41.67% indica estar totalmente de acuerdo que en trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros, 29.17% indica estar de acuerdo, 29.17% señala estar indeciso.

Tabla 19. Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
	Indeciso	9	37,5	37,5	45,8
	De acuerdo	8	33,3	33,3	79,2
	Totalmente de acuerdo	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021

Elaboración: propia.

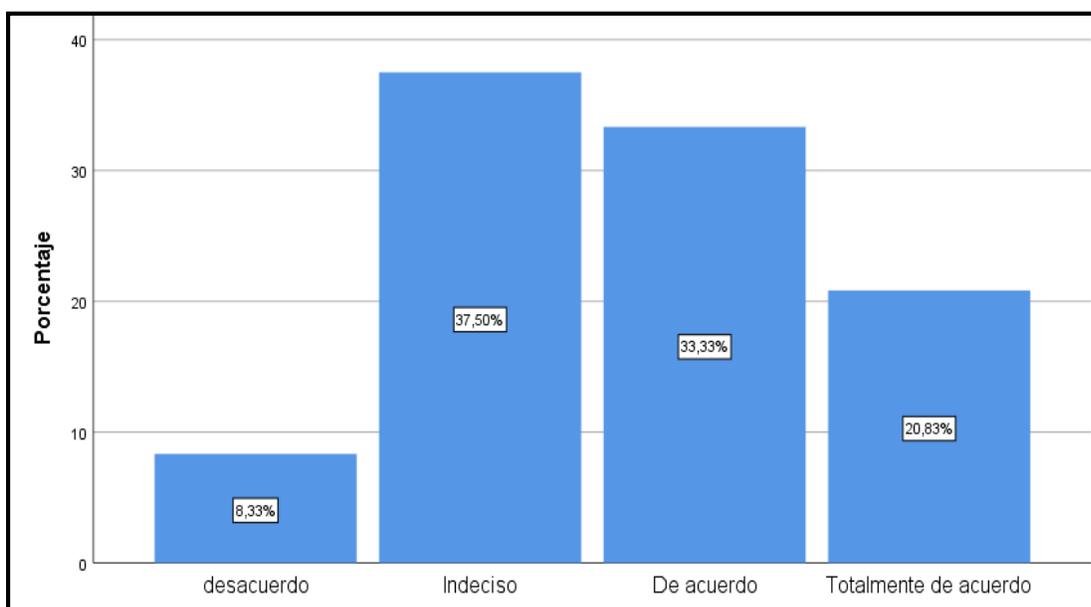


Figura 19. Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo.

Interpretación:

En la figura 19, se observa que 37.50% indica estar indeciso que existe motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo, 33.33% indica estar de acuerdo, 20.83% señala estar totalmente de acuerdo y el 8.33% considera en desacuerdo.

Tabla 20. Considera que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	5	20,8	20,8	25,0
	Totalmente de acuerdo	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021

Elaboración: propia.

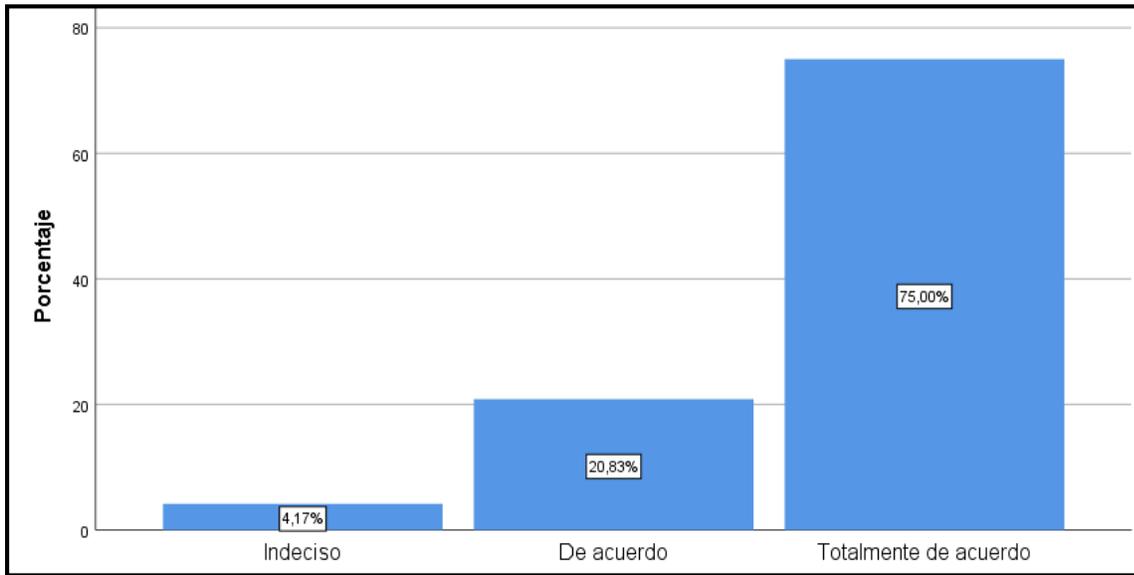


Figura 20. buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales.

Interpretación:

En la figura 20, se observa que 75.00% indica estar totalmente de acuerdo que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en las relaciones laborales, 20.83% indica estar de acuerdo, 4.17% señala estar indeciso

Tabla 21. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en la característica del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	9	37,5	37,5	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

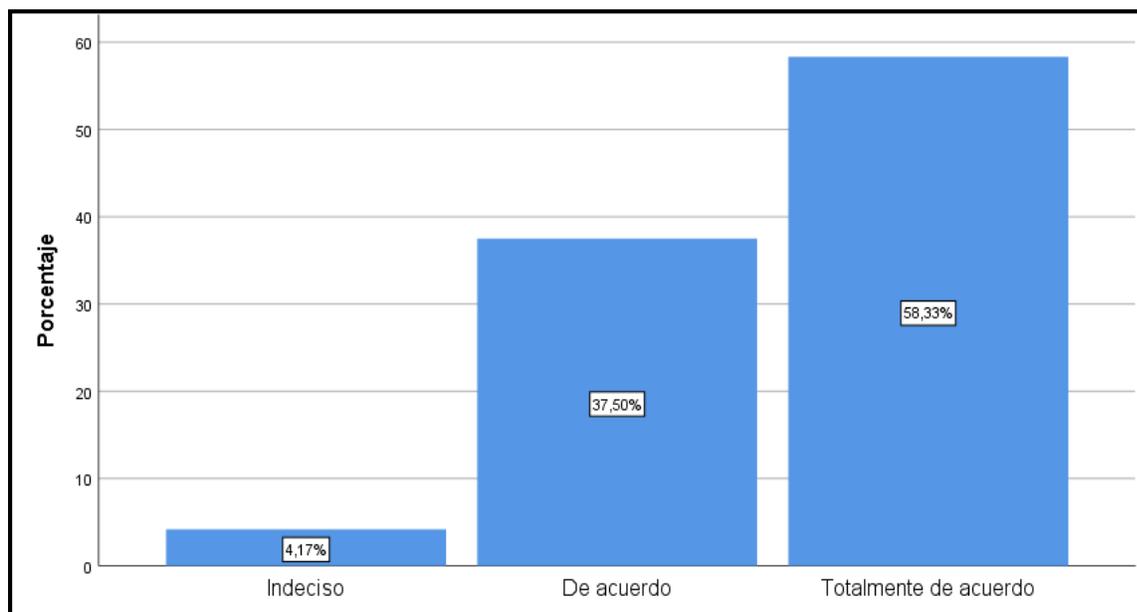


Figura 21. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en la característica del trabajo.

Interpretación:

En la figura 21, se observa que 58.33% indica estar totalmente de acuerdo que Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en la característica del trabajo, 37.50% indica estar de acuerdo, y el 4.17% señala estar indeciso.

Tabla 22. La clara definición de visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	Indeciso	2	8,3	8,3	12,5
	De acuerdo	9	37,5	37,5	50,0
	Totalmente de acuerdo	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

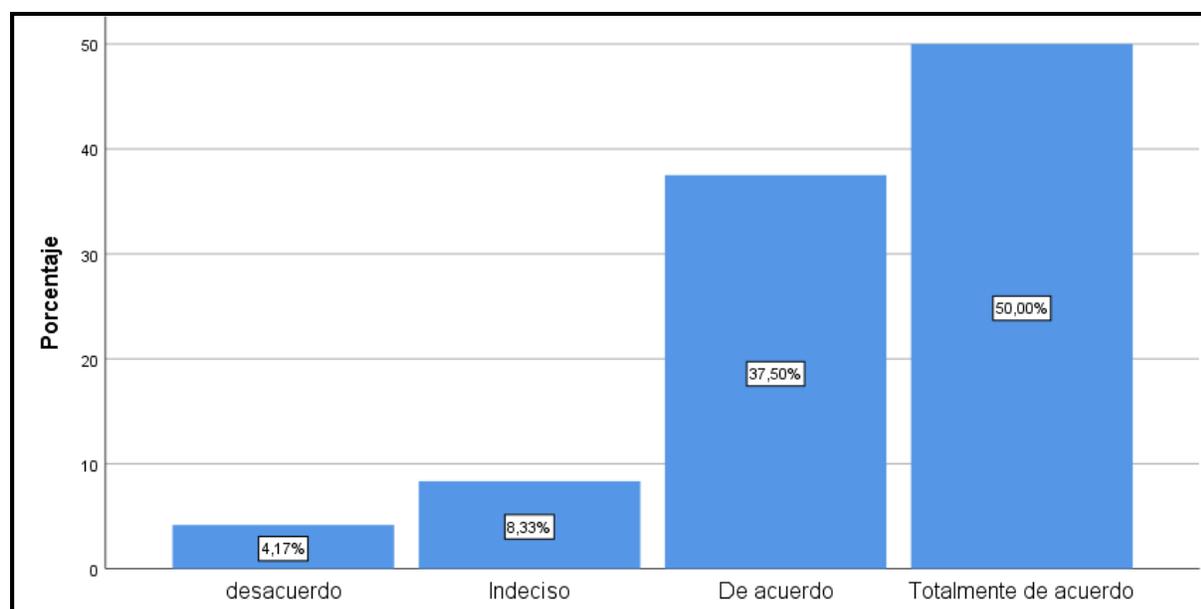


Figura 22. La visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.

Interpretación:

En la figura 22, se observa que 50.00% indica estar totalmente de acuerdo que la visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral, 37.50% indica estar de acuerdo, 8.33% señala estar indeciso y el 4.17% considera en desacuerdo.

Tabla 23. Se siente comprometido con el éxito en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	8,3	8,3	8,3
	De acuerdo	8	33,3	33,3	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
 Elaboración: propia.

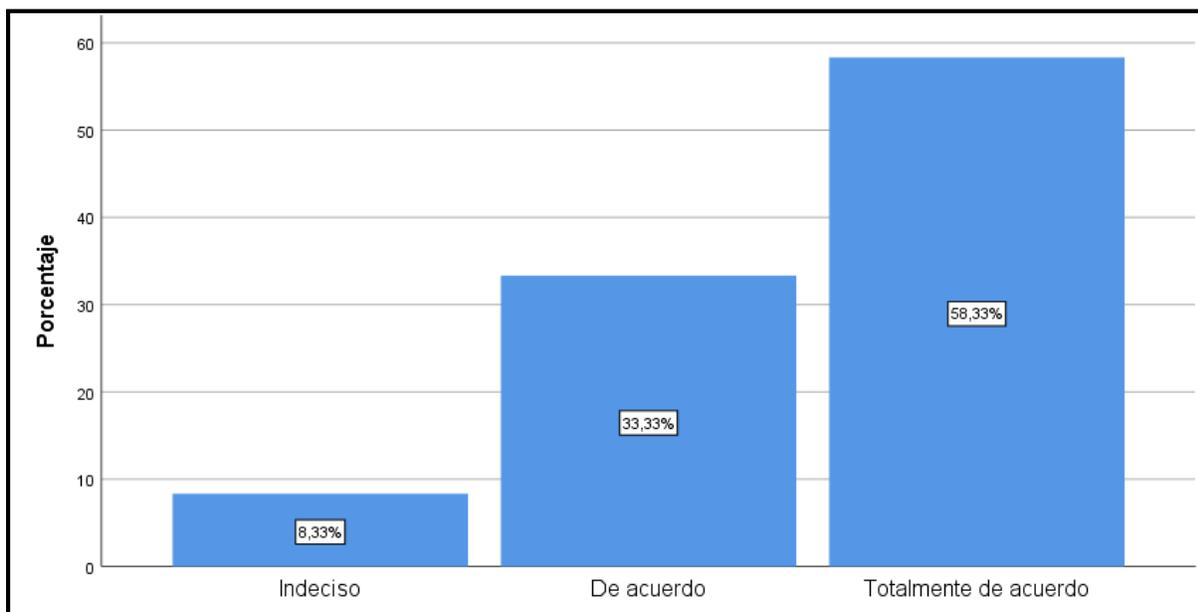


Figura 23. La visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.

Interpretación:

En la figura 23, se observa que 58.33% indica estar totalmente de acuerdo se siente comprometido con el éxito en la organización, 33.33% indica estar de acuerdo, 8.33% señala estar indeciso.

Tabla 24. considerarse factor clave para el éxito de la organización influye en la característica del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	9	37,5	37,5	41,7
	Totalmente de acuerdo	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021

Elaboración: propia.

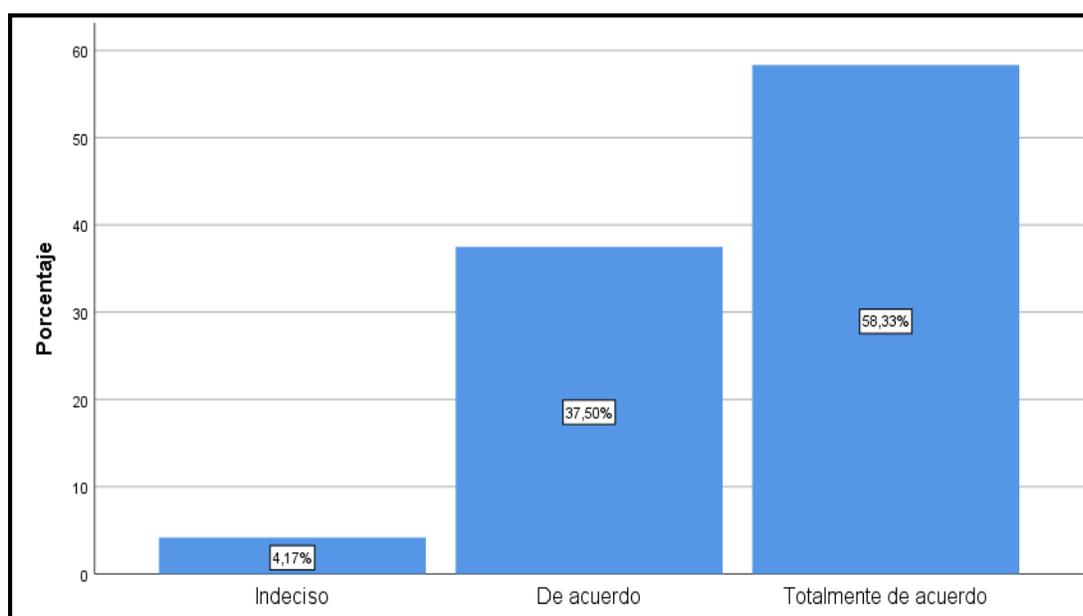


Figura 24. El factor clave para el éxito de la organización influye en la característica del trabajo.

Interpretación:

En la figura 24, se observa que 58.33% indica estar totalmente de acuerdo que el factor clave para el éxito de la organización influye en la característica del trabajo, 37.50% indica estar de acuerdo, 4.17% señala estar indeciso.

Tabla 25. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	29,2	29,2	29,2
	De acuerdo	7	29,2	29,2	58,3
	Totalmente de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

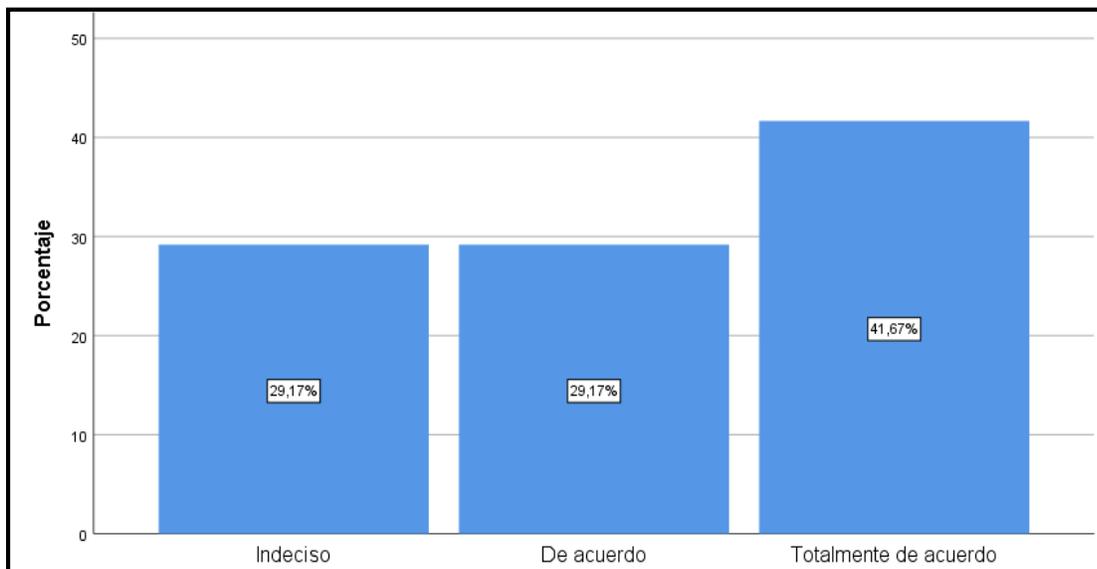


Figura 25. En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.

Interpretación:

En la figura 25, se observa que 41.67% indica estar totalmente de acuerdo que en trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros, 29.17% indica estar de acuerdo, 29.17% señala estar indeciso.

Tabla 26. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las características del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	20,8	20,8	20,8
	Totalmente de acuerdo	19	79,2	79,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
 Elaboración: propia.

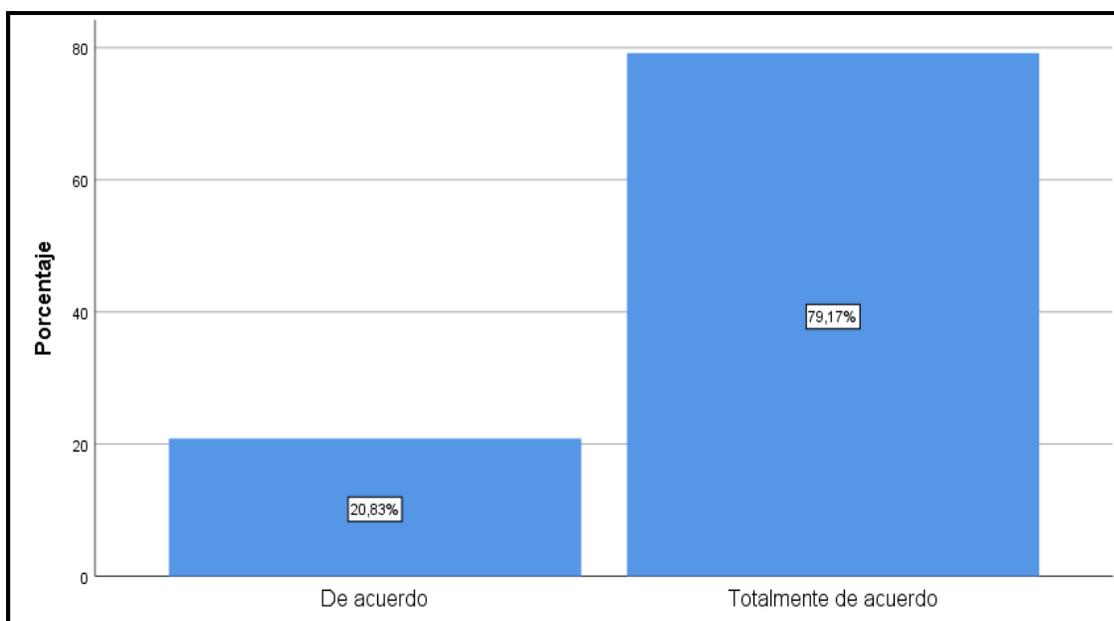


Figura 26. Una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las características del trabajo.

Interpretación:

En la figura 26, se observa que 79.17% indica estar totalmente de acuerdo que una relación armoniosa en los equipos de trabajo influye en las relaciones laborales, el 20.83% indica de acuerdo.

Tabla 27. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las características del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	29,2	29,2	29,2
	Totalmente de acuerdo	17	70,8	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
 Elaboración: propia.

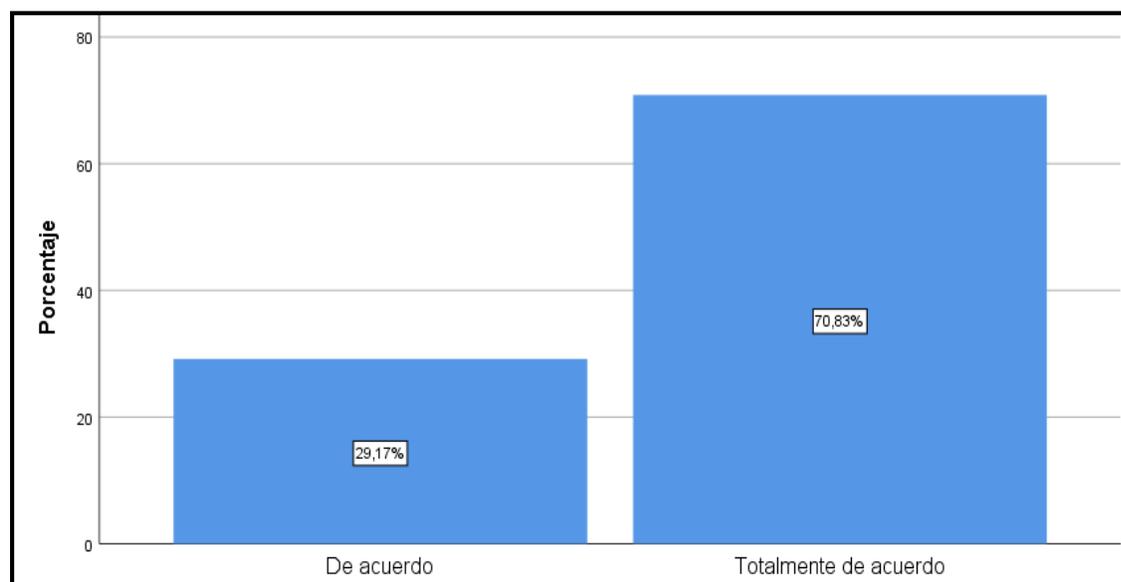


Figura 27. La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las características del trabajo.

Interpretación:

En la figura 27, se observa que 70.83% indica estar totalmente de acuerdo que la fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las características del trabajo., el 29.17% indica de acuerdo.

Tabla 28. Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	13	54,2	54,2	58,3
	Totalmente de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2021
Elaboración: propia.

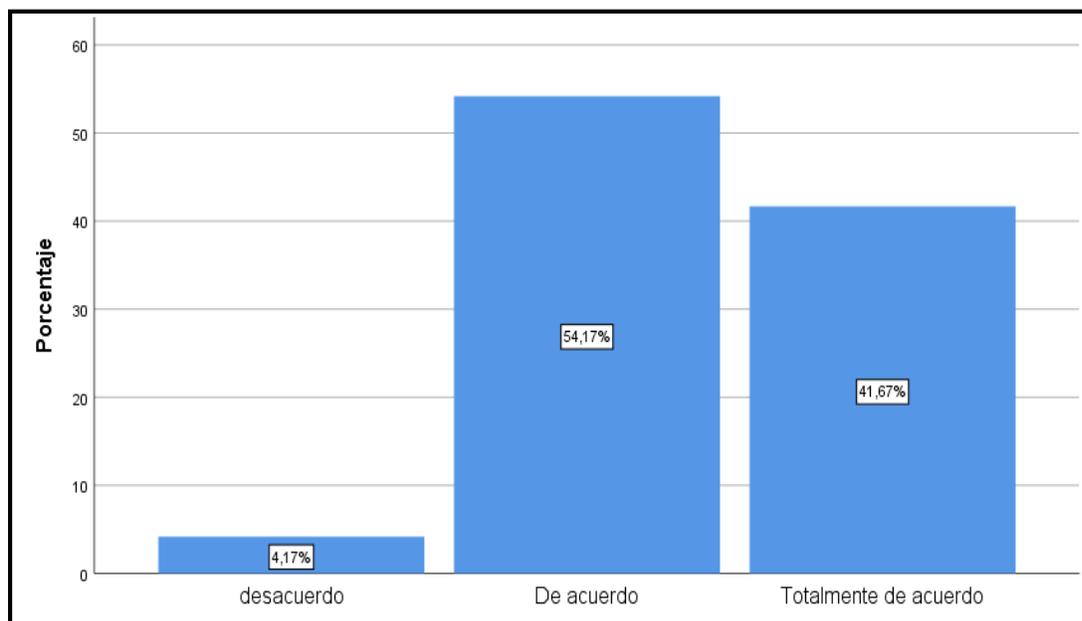


Figura 28. Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes.

Interpretación:

En la figura 28, se observa que 54.17% indica estar de acuerdo que Consideran estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes, el 41.67% indica totalmente de acuerdo y el 4.17% considera en desacuerdo.

Interpretación de los resultados

Estadístico de correlación de Spearman

Tabla 29

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valores		Interpretación
-1,00	=	correlación negativa perfecta
-0,90	=	correlación negativa muy fuerte
-0,75	=	correlación negativa considerable
-0,50	=	correlación negativa media
-0,25	=	correlación negativa débil
-0,10	=	correlación negativa muy débil
0,00	=	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	=	correlación positiva muy débil
+0,25	=	correlación positiva débil
+0,50	=	correlación positiva media
+0,75	=	correlación positiva considerable
+0,90	=	correlación positiva muy fuerte
+1,00	=	correlación positiva perfecta

Nota: Datos tomados de Valderrama y Jaimes (2018)

Como se muestra en la tabla 29 para el análisis de correlación bivariada que se utilizó para la prueba de hipótesis, fue necesario una tabla de interpretación de los coeficientes de correlación, para ello, se utilizó, la interpretación de coeficientes de Valderrama y Jaimes (2018) con valores de intervalo entre -1,00 hasta +1,00 donde el primero representa una correlación negativa perfecta, es decir, a mayor "X" menor "Y", y la segunda representa una correlación positiva perfecta, lo que quiere decir, a mayor "X" mayor "Y".

Prueba de hipótesis general

H1: El trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

H0: El trabajo remoto no incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Tabla N°30

incidencia de la variable trabajo remoto y productividad.

			Trabajo remoto	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Trabajo remoto, incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,858** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: El trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Prueba de hipótesis específica.1

H1: La jornada de trabajo incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

H0: La jornada de trabajo no incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Tabla N°31

Incidencia de la variable Jornada de trabajo y productividad

		Jornada de trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Jornada de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,746**
		N	,000
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	24
		Sig. (bilateral)	24
		N	24

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Jornada de trabajo, incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,746** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: La jornada de trabajo incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021. y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: El Soporte laboral y tecnológico incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

H0: El Soporte laboral y tecnológico no incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Tabla N°32. Incidencia de la variable soporte laboral y tecnológico y productividad.

		soporte laboral y tecnológico	productividad
Rho de Spearman	soporte	Coefficiente de correlación	1,000
	laboral y	Sig. (bilateral)	,726**
	tecnológico	N	,000
	productivida	Coefficiente de correlación	24
	d	Sig. (bilateral)	24
		N	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Soporte laboral y tecnológico, incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,726** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: soporte laboral y tecnológico incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H2: El Bienestar social incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

H0: El bienestar social no incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021.

Tabla N°33. Incidencia de las variables Bienestar social y productividad.

			Bienestar social	Productividad
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Productividad	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Bienestar social, incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, según la correlación de Rho de Spearman representa un valor de ,810** representando una buena correlación positiva muy fuerte entre las variables, evidenciándose que el nivel de significancia es menor a 0,05 (sig.=0,000) Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: bienestar social incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Discusión y resultados

Como el objetivo general de la tesis es determinar si el trabajo remoto incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021. A través de la recolección de información de campo, la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que existe incidencia entre ambas variables, porque el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,858, es decir entre el trabajo remoto y la productividad. En tanto la incidencia es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula. De acuerdo al antecedente, coinciden Casalin (2015), en su tesis que lleva por título “Implicancias jurídicas del teletrabajo en Colombia, como alternativa laboral”, quien, en su conclusión séptima, manifestó que el teletrabajo, no constituye una labor autónoma, en consecuencia, se solicita al conjunto de trabajo del ente, así como las herramientas dispuestas al personal a fin de poder desarrollar sus funciones. Asimismo, también coincide con la teoría de Según el D.S. N° 010-2020-TR, el trabajo remoto consiste en prestar un servicio, el cual demanda la permanencia tangible del colaborador en su vivienda o sitio de apartamento en su vivienda, empleando indistinta vía, dispositivo, el cual permita la realización del trabajo alejado de su centro de labores, toda vez que el carácter de este lo haga posible.

De acuerdo al primer objetivo específico, determinar si la jornada de trabajo incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021, como se ha evidenciado en los hallazgos encontrados, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se aprecia que existe incidencia entre ambas variables, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,746, es decir entre jornada de trabajo y productividad. En tanto la incidencia es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados son congruentes con el

antecedente de Correa (2015) presentes en su tesis que lleva por título “El teletrabajo: una nueva forma de organización laboral”, quien, en su conclusión octava, expresó que el ordenamiento presente sobre el teletrabajo no es válido en la regularización de todo lo referido a la variante laboral, por lo cual urge la aplicabilidad de la normativa laboral. Asimismo, concuerda con Escobedo (2020), indica que el empleador estatal y particular puede cambiar el sitio donde se prestará el servicio de cualquiera de sus colaboradores, durante la pandemia del Covid-19. Este personaje debe reconocer y dar prioridad al colaborador considerado dentro del colectivo de peligro por rango etario y aspectos clínicos.

En relación al segundo objetivo específico, es Determinar si el soporte laboral y tecnológico incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021, Como se ha evidenciado en los hallazgos, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que existe una incidencia entre ambas variables, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,726, es decir entre planificación de ventas y las estrategias desarrollo de producto. En tanto la incidencia es calificada como positiva muy fuerte, posibilitando de este modo aceptar la hipótesis alterna de investigación y rechazar la nula. Los resultados concuerdan con Fernández (2020), en su tesis denominada “Incidencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de colaboradores administrativos de una compañía de distribución de Chiclayo en el transcurso de la pandemia Sars-Cov2”, concluyó que, el Contratador debe utilizar constantemente las vías tele comunicativas (meet y zoom), con el fin de desarrollar su trabajo virtualmente, así como conservar el vínculo de trabajo con su personal. Asimismo, de acuerdo a la teoría nos indica Minjus & Servir (2016), tareas complementarias a los colaboradores que administran los entes en situación pandémica y se muestran en lineamientos para optimizar el desenvolvimiento de sus tareas, transmisión de datos, programas tecnológicos, equipamiento y demás instrumentos que hagan más sencillas las labores remotas.

En relación al tercer objetivo específico, es Determinar si el bienestar social incide de manera significativa en la productividad de la empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo en el año 2021, Como se ha comprobado en los hallazgos, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que las variables están relacionadas, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,810, es decir entre bienestar social y productividad. En tanto la correlación es calificada como positiva, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados coinciden con los antecedentes de Fischman (2017), la mitad de sujetos indica que su desenvolvimiento se evalúa de una forma injusta, pues 1 de cada 4 colaboradores no está de acuerdo con la evaluación, el veintiocho por ciento de los directivos responsables del talento humano refieren que el jefe de cada departamento se limita a evaluar a fin de dar cumplimiento a una condición. concordando con la teoría de Minjus & Servir (2016) compuesto por tareas cuyo propósito es producir un buen entorno laboral y una óptima calidad de vida del personal.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

De acuerdo a los resultados de determino un de 0,858 entre el trabajo remoto y la productividad. Los resultados demuestran que efectivamente a pesar de la pandemia los colaboradores son más efectivos en cuanto a su tarea, muchos de estos factores se deben al toque de queda que el gobierno impone.

Segunda

Se determinó la incidencia positiva muy fuerte de 0,746 entre jornada de trabajo y productividad. Debido a la cuarentena los colaboradores siempre están dispuesto a responder a cualquier horario del día, es por ello que la jornada de trabajo para muchos les parece muy atractiva en la comodidad en sus hogares.

Tercera

Se determinó la incidencia positiva significativa de 0,726 entre soporte laboral y tecnológico y la productividad. Estos hallazgos demuestran que muchos colaboradores lo toman con mucha responsabilidad instalar los equipos que son sus herramientas de labores.

Cuarta

Se determinó la incidencia positiva de 0,810 entre bienestar social y la productividad. Estos resultados demuestran que muchos d ellos colaboradores se sienten a gusto trabajando desde sus hogares, ya que, le permiten cumplir con todas las tareas encomendadas.

5.2. Recomendaciones

La empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, debe seguir fortaleciendo las capacitaciones constantemente, ya que, es un buen indicador para seguir con los objetivos logrados gracias a sus colaboradores.

La jornada de trabajo es muy positiva en trabajo remoto, por misma situación que en la empresa se respeta los horarios de labores, la empresa debe conservar la misma política hasta el final de la pandemia.

La empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, debe apoyar a todos sus colaboradores con el soporte laboral y tecnológico, ya que, muchas veces los colaboradores cuentan con el equipamiento básico, sin embargo, ante algún imprevisto de conexión, sufren por conectarse en reuniones programadas.

La empresa Mundo Laboral Mining Group S.A.C. de Trujillo, dentro de su preocupación por los colaboradores ante un contagio, debe siempre brindarles su prueba covid, cada semana, debido que es mejor prevenir.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Fondo editorial de la Universidad César Vallejo.
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20A9mica%20202818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación* (7.^a ed.). Episteme.
- Betancourt, D. (27 de mayo de 2017). Productividad: Definición, medición y diferencia con eficacia y eficiencia. *Ingenio empresa*. <https://www.ingenioempresa.com/productividad/>
- Camán, K. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. *Revista Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>
- Casalin, A. (2015). *Implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo* [Tesis de maestría, Universidad de La Costa]. Repositorio institucional de la Universidad de La Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/643/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chuquillanqui, O. & Ramírez, E. (marzo, 2016). El teletrabajo en el Perú: comentarios al nuevo marco normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 111-120.
- Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. (23 de marzo de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>
- Del Alcázar, J. (marzo, 2017). Trabajo remoto vs teletrabajo, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina. *Revista Vida Digital*. <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Delgado, A. (octubre, 2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Escobedo, A. (16 de marzo de 2020). Diferencias entre «teletrabajo» y «trabajo remoto». *Lp*. <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Fernández, J. (2020). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fischman, D. (06 de abril de 2017). Evaluaciones de desempeño. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60.
- Galicia, L., Valderrama, J. & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Revista Apertura*, 9(2), 42-53.
- Hernández, H. & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *RIAA*, 9(1), 157-163.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto, 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, (176), 489-511. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- Katz, M., Seid, G. & Luis, F. (2019). *La técnica de encuesta: característica y aplicaciones*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos & SERVIR. (2016). *Guía sobre el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Guía para asesores jurídicos del Estado*. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Manual de preguntas frecuentes laborales*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/307150/MANUAL_DE_PREGUNTAS_FRECUENTES.pdf
- Morales, L., Pachacama, V., & Gómez, F. (2017). *Didáctica de la estadística descriptiva*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14209/1/Did%C3%A1ctica%20de%20la%20estad%C3%ADstica%20descriptiva.pdf>
- Ortiz, L. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193.
- Peiró, J. & Soler, A. (mayo, 2020). El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea. *Revista Ivielab*. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
- Rizo, M. (2019). Eficiencia, eficacia, efectividad: ¿son lo mismo? *Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/#:~:text=Eficiencia%3A%20Capacidad%20de%20disponer%20de,Exactamente%20lo%20mismo%20que%20eficacia.&text=Eficiencia%3A%20hacer%20bien%20las%20cosas>.
- Robbins, S., Coulter, M. & DeCenzo, D. (2017). *Fundamentos de administración* (10ª. ed.). Pearson.
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de investigación de la Universidad Ricardo Palma.

Thorner, V. (2020). *From a distance*. <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>

Toribio, K. (27 de agosto de 2020). El trabajo remoto en tiempo de Covid-19. *Estudio Muñiz*. <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenind []

Este cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer la incidencia TRABAJO REMOTO. Así mismo se le pide ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Estudio que permitirá mejorar la PRODUCTIVIDAD de la empresa Mundo Laboral s.a. de Trujillo año 2021.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 15 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen.

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

El cuestionario consta de 13 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen.

Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	Deacuerdo	Totalmente deacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	VARIABLE-TRABAJO REMOTO	1	2	3	4	5
JORNADA DE TRABAJO						
1	Ha precisado modificaciones días autorizados trabajo remoto por necesidades del servicio.					
2	Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto					
3	Ha precisado hacer cambio en domicilio para adaptarlo al puesto trabajo remoto.					
4	Tras levantamiento del toque de queda ¿Estaría dispuesto a Continuar en trabajo presencial?					
5	Siempre usted, propone Alguna Idea o Iniciativa Mejorar Programa De Trabajo remoto.					

	SOPORTE LABORAL Y TECNOLÓGICO					
6	Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son convenientes.					
7	Que tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa.					
8	Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar tu trabajo remoto					
9	La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad.					
10	En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto.					
	BIENESTAR SOCIAL					
11	Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto.					
12	Considera que aumento la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto					
13	Considera que aumento el estrés laboral producto de la teledisponibilidad					
14	Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto					
15	El trabajo remoto te permitió un mejor nivel de Concentración al realizar tareas.					
VARIABLE- PRODUCTIVIDAD						
ENTORNO						
16	Una relación armoniosa entre los equipos de trabajo influye en la productividad					
17	La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en las relaciones laborales.					
18	En trabajos complicados cuento con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.					
19	Hay motivación para mejorar nuestro trabajo individual y en grupo.					
20	Considera que una buena remuneración justa para realizar el trabajo influye en la productividad					
	CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO					
21	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, influye en la característica del trabajo.					
22	La clara definición de visión, misión y valores en la institución influye en el involucramiento laboral.					

23	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
24	considerarse factor clave para el éxito de la organización influye en la característica del trabajo.					
25	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
26	Una relación armoniosa entre los equipos de trabajo influye en la característica del trabajo.					
27	La fomentación y la generación a una buena comunicación interna influye en la característica del trabajo.					
28	Considera estar satisfecho con el respeto que tienen los colaboradores por ustedes.					

¡Muchas gracias!

ANEXO 2

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	2	Ha precisado m...	(1,00, Muy i...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	2	Le está resulta...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	2	Ha precisado h...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	2	Tras levantamie...	(1,00, Muy i...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	2	Siempre usted...	(1,00, Muy i...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	2	Los Campos for...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	2	Que tan satisf...	(1,00, Muy i...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	2	Cuentas con to...	(1,00, Muy i...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	2	La cobertura de...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	2	En su casa se ...	(1,00, Muy i...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	2	Considera que ...	(1,00, Muy i...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	2	Considera que ...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	2	Considera que ...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	2	Se le hizo fácil ...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	2	El trabajo remo...	(1,00, Muy i...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	2	Una relación ar...	(1,00, Total...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	2	La fomentación...	(1,00, Total...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	2	En trabajos co...	(1,00, Total...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	2	Hay motivación...	(1,00, Total...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	2	Considera que ...	(1,00, Total...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	2	Cumplir con las...	(1,00, Total...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	2	La clara defini...	(1,00, Total...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	2	Se siente comp...	(1,00, Total...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	2	considerarse fa...	(1,00, Total...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
3	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00
5	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00
6	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00
7	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
8	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
9	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	5,00	2,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00
12	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
13	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00
14	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00
15	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
18	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00
19	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00
20	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00
21	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
22	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00

Vista de datos **Vista de variables**

Visible: 35 de 35 variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON