



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

El trabajo remoto y la formalización minera durante el COVID -19, en
las empresas mineras, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Guibert Collantes, Sandra Carolina (orcid.org/0000-0001-8375-1093)

ASESOR:

Dr. Horna Calvo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi esposo Michael por su apoyo, Fortaleza y empuje constante.
A mi hija Alessia, que es mi mayor motivación y estímulo de superación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar presente en cada momento y proteger mi camino.

A mis docentes por impartirme sabiduría y conocimientos necesarios para crecer como profesional.

Finalmente, a la casa superior de estudios por haberme brindado valiosas experiencias.

Índice de contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGIA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIONES.....	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Número de empresas mineras en la región La Mineras.....</i>	14
Tabla 2	<i>Plan de capacitaciones orientado a los microempresarios mineros de la región La Mineras la importancia y relevancia de la formalización minera.....</i>	21
Tabla 3	<i>Cuadro de operacionalización de variable Trabajo remoto</i>	36
Tabla 4	<i>Cuadro de operacionalización de variable formalización empresarial....</i>	37
Tabla 5	<i>Empresas mineras formalizadas en el año 2020</i>	52

Índice de figura

Figura 1 <i>El trabajo remoto en las empresas mineras durante el Covid 19 en la Región La Mineras, 2020.....</i>	18
Figura 2 <i>Formalidad laboral.....</i>	19
Figura 3 <i>Formalidad tributaria.....</i>	20
Figura 4 <i>Factores para implementación del trabajo remoto y la formalización minera de la región La Mineras.</i>	23
Figura 5 <i>¿Lograste implementar la modalidad del trabajo remoto en el tiempo correcto para evitar la pérdida de clientes?.....</i>	53
Figura 6 <i>¿Lograste el cumplimiento total de las horas laborales de tus trabajadores?.....</i>	53
Figura 7 <i>¿Implementaste una programación de reuniones virtuales para el trabajo y la convivencia de equipos?.....</i>	54
Figura 8 <i>¿Estas reuniones tenían una duración de por lo menos 3 horas?.....</i>	54
Figura 9 <i>¿Implementaste la inducción, seguimiento y soporte para que tus trabajadores logren sus objetivos con éxito?.....</i>	55
Figura 10 <i>¿Sientes que esta modalidad de trabajo te permite ahorrar algunos gastos que tenías en trabajo presencial?.....</i>	55
Figura 11 <i>¿Sientes que tus trabajadores están satisfechos con esta modalidad de trabajo ya que les permite compartir más tiempo en familia?.....</i>	56
Figura 12 <i>¿Tus trabajadores lograron implementar un buen lugar de trabajo dentro de sus hogares que le permiten desarrollar de manera exitosa su trabajo?</i>	56

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general investigar cómo ha sido el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19, en empresas mineras, 2022. Es de tipo aplicada desde un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 258 empresas mineras que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión inscritas en la REINFO, con un muestreo, no probabilístico por conveniencia. Se utilizó dos encuestas una para cada variable.

Los resultados señalan que el 76% realizaron una buena planificación para implementar, pero solo el 43% de ellos lograron dar un buen seguimiento y orientación para el éxito de esta modalidad de trabajo, sin embargo, el 62% de ellos respondieron o confirmaron que sus colaboradores lograron implementar un buen lugar de trabajo, permitiendo desarrollar de manera exitosa esta modalidad. Además, al analizar el conocimiento y el interés de la formalización de estas empresas se puede observar que el 92% de ellas conoce la importancia de la formalidad laboral y por último el 100% conoce sobre los beneficios de la formalización tributaria. Por lo expuesto se acepta la hipótesis de investigación planteada.

Palabras clave: Trabajo, Administración, Minería.

ABSTRACT

The general objective of the research was to investigate how remote work and mining formalization have been during Covid 19 in mining companies, 2022. It is applied from a quantitative approach, with a non-experimental design. A sample of 258 mining companies that meet the inclusion and exclusion criteria registered in REINFO was used, with a non-probabilistic convenience sampling. Two surveys were used, one for each variable.

The results indicate that 76% carried out a good planning to implement, but only 43% of them managed to give good follow-up and guidance for the success of this work modality, however, 62% of them answered or confirmed that their collaborators managed to implement a good workplace, allowing the successful development of this modality. In addition, when analyzing the knowledge and interest in the formalization of these companies, it can be seen that 92% of them know the importance of labor formality and finally 100% know about the benefits of tax formalization. Therefore, the proposed research hypothesis is accepted.

Keywords: Work, Administration, Mining

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú es reconocido a nivel Latinoamericano como el primer productor de minerales tales como el zinc, el estaño, el plomo, el oro y la plata según el Ministerio de Energía y Minas 2010, siendo los sectores más potentes que aportan a la economía del país, la cordillera de los Andes es considerada la fuente principal de los recursos minerales y abarca todo lo largo del territorio nacional.

En año 2010 las exportaciones totales del país representaron el 62% del sector minero del país, se estima que el estado Peruano ha recaudado el 32% de impuesto a la renta gracias a su actividad minera según el MEF 2010. En los años posteriores ha sido notable el incremento de la inversión minera en el Perú ocupando así el 5to lugar como uno del mejor destino de inversión en exploración a nivel mundial según METAL ECONOMIC GROUP.

En el Perú existe empresas mineras formalizadas y no formalizadas, siendo un mal que aqueja a muchos sectores porque muchos gerentes o dueños de estas empresas desconocen la importancia de los beneficios de formalizarlas, también existe quienes no consideran importante el tema del pago de tributos e impuestos, dejando de lado el bienestar de los trabajadores y su seguridad laboral.

En el año 2019 el ministro del Ministerio de Energía y Minas declaró que el Estado se planteado como objetivo para el año 2019 la formalización de 10,000 mineros artesanales cabe resaltar la existencia de 6,000 mineros informales del año 2018 y 5,000 del año 2017. Tomando en cuenta estos reportes se estaría hablando de más de 10,000 mineros pendiente de formalización según el diario (Gestión, 2019, p. 1)

En febrero del 2022 se reportó un PBI de 4.5% y 5% pero por actividades no primarias, a causa de una minería debidamente afectada, haciendo una comparación con el año 2020 de -3.7% y en el año 2019 de -5.5% según el BCRP.

En marzo del 2020 nuestro país afrontó la llegada del Covid 19, obligándonos a acatar diversas restricciones sanitarias para evitar la propagación del virus, debido a esto afecto drásticamente los sectores influyentes en la economía nacional. Uno de ellos el sector minero porque obligaron adoptar medidas de manera inmediata a los contratistas, proveedores y empresarios mineros para

asegurar la continuidad de las operaciones, así como también asegurar la integridad de los trabajadores.

Es necesario remontarnos al paso cuando en los años 70 se dio una crisis energética dando como resultado la primera implementación del trabajo remoto con la finalidad de evitar que sigan existiendo pérdidas económicas, de la misma manera en los años 80 con la finalidad que las personas discapacitadas puedan incorporarse en el mercado laboral se dio como estrategia implementar el trabajo remoto para las áreas de digitación que no necesitaban la presencia física de los colaboradores. (Aranibar, 2017).

En el año 2018 Valencia, publicó un artículo científico donde habló sobre los temas de regulación salarial y legislativa del trabajo remoto en el Perú, en los sectores públicos y privados. Dicho Artículo tenía como objetivo el análisis de las perspectivas que los colaboradores tenían hacia la aceptación de la nueva modalidad de trabajo (Trabajo remoto) y el impacto que tendría en la sociedad mediante un análisis documental y normativo, demostrando que el Trabajo remoto aporta beneficiosamente para la inclusión social permitiendo a colaboradores que presentan discapacidad integrarse al mercado laboral en áreas donde se desarrollan trabajos digitales.

El presidente del consejo de ministros informó que en el Perú se introdujo la denominación de trabajo remoto a partir de mayo 2020 con la finalidad de continuar operando en diferentes localidades por las circunstancias que se venía afrontando por la pandemia COVID19, según el Artículo 16 del D.S N°094-2020-PCM.

La responsabilidad del trabajo remoto se desarrolló acorde al Decreto Urgencia N° 026-2020 (Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. Fue gratificante para algunos trabajadores porque ahorraron el tiempo en trasladarse a sus centros de labores y además contaron con un horario más flexible.

El trabajo remoto ha conllevado que las empresas hagan grandes inversiones en programas y plataformas que permitan desarrollarse y adecuarse a esta nueva modalidad de trabajo. Sin embargo, los mineros registrados en el REINFO encontraron 3 impedimentos que no les permitía seguir con el proceso: debido a información insuficiente, el alto costo y los requisitos técnicos que se les pedía.

En tanto que el estado y su falta de capacidad para fiscalizar no atribuyeron con los incentivos para lograr que continúen los mineros con los procesos de formalizarse; por lo que, a falta de estos incentivos, los pequeños mineros artesanales decidieron optar por desarrollar sus operaciones de forma informal e ilegal (Ramirez, 2019).

Todo esto nos lleva a conocer que la formalización minera es un paso al desarrollo del país y para que estas empresas tengan seguridad jurídica, económica y ambiental.

Tras dilucidar la situación problemática llegamos a formularnos la siguiente interrogante de investigación ¿Cómo ha sido el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 en las empresas mineras, 2022?

La presente investigación se justifica porque permitirá conocer como ha sido a de la implementación del trabajo remoto de las empresas mineras y la formalización de estas.

Por relevancia social la investigación se justifica porque contribuye con el reconocimiento de la importancia que tiene la formalización en este sector y los procesos a seguir para solucionar y mejorar esta problemática.

Por implicaciones prácticas esta investigación se justifica porque aportara a que los gerentes, mineros artesanales y contratistas pongan énfasis en gestionar la formalización que necesitan tener sus representadas.

Por conveniencia la presente investigación tiene como finalidad dar a conocer la importancia y relevancia de las dos variables de investigación (Trabajo remoto y formalización) de las empresas mineras, 2022. En la actualidad por la pandemia Covid 2019 y plantear soluciones evidenciadas en resultados para la reducción de porcentaje de informalidad minera que presentan las regiones.

Justificación académica: Este estudio busca fortalecer el respaldo para investigaciones futuras de las variables mencionadas.

El Objetivo general que la investigación pretende alcanzar es Conocer como ha sido el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 en las empresas mineras, 2022. Para ello se considera fundamental el desarrollo de objetivos específicos que aportaran a la búsqueda de nuestro objetivo general: Analizar el desarrollo del trabajo remoto en las empresas mineras durante el Covid 19 en las Empresas Mineras, 2022. Analizar la formalización minera durante el

Covid 19 en las Empresas Mineras, 2022. Y : Realizar una propuesta de mejora sobre la importancia de formalizar las empresas mineras,2022.

Finalmente, la hipótesis planteada en esta investigación es que el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 en las Empresas Mineras, 2022 ha sido llevados de forma exitosa pese a la coyuntura, ya que han podido llevar su trabajo con normalidad y cumpliendo con su objetivo de formalizarse y ser sostenibles.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó recopilación de antecedentes internacionales, nacionales y locales que respalden y den soporte a esta investigación

Noguera (2017), en su tesis titulada: “Incentivos para la creación y formalización empresarial en Colombia”, su tipo de indagación fue de diseño no experimental, transversal de tipo descriptiva; su técnica utilizada fue la revisión documental y su instrumentos una ficha de recolección de información y análisis documental. Se deduce que es importante que la organización posea los recursos e instrumentos que necesitan para el desarrollo de sus ocupaciones, además de las ventajas corto y extenso plazo, también es fundamental que se cuente con legales. Para las organizaciones la formalización involucra un proceso extenso para constituir una organización en Colombia, no solamente por los precios y los incontables tramites incontables, las responsabilidades que la organización paguen sus tributos, registros engorrosos, regulaciones, contraer carga gremial, fiscalizaciones a causa de los órganos competentes.

Castillo y Villafane (2019), en su tesis titulada “La importancia de la formalización de las Mypes para su acceso a los créditos financieros del sector textil en Lima Metropolitana” su tipo de indagación fue de diseño no experimental, Transaccional, su técnica utilizada fue una encuesta para cada variable. Concluyen que en el sector los empresarios no mantienen el cumplimiento de las normativas, burlando la fiscalización, el pago de impuestos, de forma indirecta afectando el mercado empresas al, promoviendo la informalidad en el trabajo. La formalización trae consigo grandes beneficios para la organización y la nación, al indagar esta se orienta a examinar la conducta de posicionamiento y financiamiento de las Mypes con un énfasis en el método para obtener créditos, para el desarrollo interno y externo de la compañía.

Ruiz, Navarro y Velandia (2017), en su artículo de investigación titulado “Incidencia de la política de incentivos tributarios sobre la inversión en el sector minero energético Colombiano: un análisis exploratorio de su efectividad” tuvo como objetivo el análisis de la política de incentivos tributarios y su grado de efectividad del incremento de la inversión extranjera directa (IED) en el sector minero energético en Colombia donde concluyo que los incentivos tributarios tiene

un efecto positivo ante las obligaciones tributarias, al reducir la Tasa Efectiva de Tributación (TER).

En el ámbito nacional Chacaltana (2016), en su tesis titulada “Formalización en el Perú, tendencias y políticas a inicios del siglo 21”, su tipo de indagación fue de diseño no experimental, descriptivo, su técnica utilizada fue un análisis documental. Concluye que la inquietud primordial de varios estudios de especialista en política y economía es la Informalidad con relación a su evolución y aparición de esta.

Huangal, et. Al (2016), en su tesis titulada “Formalización de las MYPES textiles del emporio comercial de Gamarra para el acceso a los programas de apoyo empresarial ejecutados por el Estado”. El diseño de la indagación fue de tipo no experimental, descriptivo y cuantitativo. La población estuvo conformada por 160 empresas textil de la Victoria, con una muestra de 109 personas. Concluyeron que parte importante de estas organizaciones no poseen entendimiento sobre los planes de apoyo ejecutados por el régimen empresarial, por consiguiente todos trabajan con capital propio lo que provoca bajos niveles de ventas y les impide competir, no permiten estar aptos para afrontar diversas situaciones que podrían evidenciarse al uso del financiamiento y la exportación, ya que la mayor parte de sueños de estas trabajan de manera empírica.

Loayza (2008), en su tesis titulada “Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Banco Central del Perú. Lima” se utilizó un análisis de regresión transversal entre países con relevancia empírica de cada uno de los determinantes de la informalidad, aplicando luego las relaciones estimadas al caso peruano, se concluyó que en el Perú la informalidad es una mezcla de malos manejos de los servicios públicos y un agobiado marco normativo en las empresas formales.

Delgado (2015), en su tesis titulada “el impacto de la minería en el Perú, bajo la exégesis del análisis económico del derecho, período del 2010 al 2015”, Método de la Investigación fue Analítico, Inductivo, Deductivo e Histórico, su Diseño de Investigación fue Descriptivo – Causal, además la población utilizada fue todos los Proyectos Mineros en el Perú con una muestra de Proyectos de las Grandes Empresas Mineras, desarrollados durante el período 2010 al 2015. Se concluyó que en el Perú la Minería pertenece a uno de los pilares de la Economía, resaltando

en las exportaciones hacia las naciones de todo el mundo aportando el 20% de las ganancias y el 15.50 % del PBI en el año 2015, el 61.84 % de las Exportaciones, con US\$ 21,126 Millones de un total de US\$ 34,157 Millones.

Para hacer nuestra indagación se necesita entender ciertos conceptos previos que nos orienten a tener una iniciativa precisa y concisa de la terminología que se utiliza en esta investigación, es por esto que citamos ciertos autores y la especificación que realizan al respecto.

De acuerdo con la OMS, en el 2019 se identificó un nuevo covid-19 como la causa del brote de una patología que se derivó en China.

La Rotta et al. (2017), describe a la minería como una actividad con la que identificamos los sitios donde hay minerales para sacarlos de ahí y procesarlos para edificar casi todo lo cual vemos a nuestro entorno. Los tipos de minería son las diversas técnicas de sustracción de mineral existentes, aplicadas en el marco de la explotación de recursos naturales o sector primario.

(Cabrera, s. f.) Afirma que la formalización minera establecerá un derecho que respaldara toda su actividad laboral, teniendo acceso a beneficios otorgados por el estado, teniendo condiciones más seguras generando oportunidades de crecimiento para el sector y eliminando los impactos negativos, trabajando de la mano de la conservación del medio ambiente.

Orlando (2015), afirma que el trabajo remoto es distinto que el trabajo remoto, porque el trabajo remoto prepara tras un convenio entre el empleado y el trabajador sin la existencia física en el interior de trabajo; a diferencia del trabajo remoto que es una vez que el trabajador trabaja en su domicilio usando cualquier medio que lo permita constantemente cumplir con las tareas encomendadas.

Según Orlando (2015), definen que la utilización del trabajo remoto crea un efecto positivo en la administración de la organización debido a que cumple con las expectativas organizacionales, optimiza recursos produce más grande productividad, eficiencia y reduce el ausentismo con una buena administración administrativa. Los trabajadores que han realizado trabajo remoto resaltan como característica primordial de la modalidad el hecho de que poseen más tiempo para compartir con sus familias, una ingesta de alimentos más sana, ahorro de tiempo en movimiento y de dinero, diferenciando su trabajo en un ahorro de 3 horas de tiempo al no moverse a su centro de tareas. Se muestra que, aunque las dos

maneras presenciales y la de trabajo remoto produce precios de ausentismo e infraestructura, el trabajo remoto genera mejores beneficios si logra que las expectativas de los inversionistas sean superados. El control administrativo bajo la modalidad de trabajo remoto se fundamenta en la confianza hacia los trabajadores sin embargo tiene que existir un seguimiento remoto a los procesos.

Humphreys (2019) Afirma que para la realización del trabajo remoto es sumamente necesario el uso de tecnología apropiada para la ejecución de las actividades. Así mismo el uso e implementación de la base de datos en la nube para mantener una correcta actualización de las diferentes áreas que se encuentran en el trabajo a distancia.

(SERVIR 2020). Define al trabajo remoto como la actividad laboral del trabajador en su domicilio acondicionado para el aislamiento, utilizando para su desempeño y el cumplimiento de sus funciones las TIC.

Así como también Morgan y Villalta (2020) describen que los factores que se deben implementar y tener en cuenta para el éxito del trabajo remoto es la adaptación de tareas apropiadas que posibles de realizarlos remotamente, el accesos a un buen servicio de internet, y los dispositivos tecnológicos adecuados.

Rivera et. Al. (2021) definen al Trabajo remoto la modalidad más notoria de trabajo a distancia es el trabajo remoto, que se comprende a esos casos en los cuales el trabajador trabaja sin presencia física en el interior de trabajo, por medio de medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos. Además es la prestación de servicios individuo a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o sitio de retiramiento domiciliario, usando cualquier medio o mecanismo que permita hacer las tareas fuera del centro de trabajo.

La dimensiones del trabajo remoto según Pérez (2016), es la capacidades de idealización del tiempo, la cual la definen como la forma eficiente de gestionar un tiempo específico, esto conlleva a que varias personas no se acostumbran a prorrogar un sin números de labores, compromisos y obligaciones. Es por ello que se saturan e intentan llevar a cabo más actividades de las que podrían desarrollarse.

La segunda dimensión son las capacidades de administración del tiempo, estas poseen muchas ventajas, para disfrutarlas es necesario solucionar los inconvenientes asociados e llevar a cabo ocupaciones de optimización.

La administración del tiempo impacta en todos los procesos, es fundamental saber en qué momento comunicarse y cuál es la forma más positiva de aporta a minimizar la carencia de la comunicación, incrementar la satisfacción del equipo, fortaleciendo su participación e impulsar la seguridad entre ellos. Las personas que pueden manejar una comunicación asertiva en el trabajo se mantienen con mejor preparación por poder afrontar las difíciles situaciones, así como también sin dejar de lado el desarrollo de las habilidades blandas para el manejo efectivo del tiempo y el esfuerzo.

Otra dimensión es la confianza y apoyo del supervisor al trabajador, en el mundo de los negocios es sumamente importante para su dirección, la capacidad que posee el jefe para lograr tener la confianza real con sus colaboradores. Lo que quiere decir, es que el directivo inicia generando la confianza para lograr la interrelación personal con sus vivencias, la coherencia y consistencia de la efectividad de su liderazgo y el crecimiento continuo de su objetivo. Cuando ya ha logrado entablar la confianza, sus colaboradores dan inicio por voluntad propia y buscan optimizar con eficiencia su objetivo y los de la empresa a la que representan participando de forma innovadora y expresando sus incomodidades para buscar una solución sin verse afectado el objetivo y seguir una misma dirección con éxito.

Probabilidad de proteger al núcleo familiar, esto quiere decir que la existencia del óptimo manejo de las emociones y el asertividad es parte particular para el crecimiento de la satisfacción familiar influyendo en la búsqueda de la calidad de vida de las personas. Lo que se evidencia en el desarrollo de sus actividades y labores en el trabajo, logrando el manejo de emociones generadas fuera del trabajo.

Este equilibrio se logra potencializando el interés de la empresa por ellos y su satisfacción laboral para ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales, fortaleciendo sus propios objetivos de crecimiento dentro de la organización y respetando los horarios en los que está establecido el desarrollo de las actividades sin invadir su espacio y tiempo familiar.

La segunda dimensión es la formalización empresarial, la cual se define como los métodos estructurados para mejorar la contingencia que hacen frente las

mypes realizando de estas organizaciones productivas registradas en la gestión tributaria, con personería jurídica, sistema de contabilidad, además en el campo gremial asegura a sus gestores, conductores y trabajadores accesos a un seguro de salud, una jubilación justa y contratos formalizados. (Ministerio de producción 2017).

De Soto (2016) define a la formalización como el proceso que los empresarios o personas realizan de manera legal, con el objetivo de gozar de incentivos y beneficios para la competencia en el mercado laboral obteniendo así mejores ganancias.

Así mismo Loayza (2016) explica que la formalización se basa en el cumplimiento de los aspectos jurídicos y reglamentarios que el Estado aprueba. Considerando tres dimensiones importantes como son: Formalización Municipal, laboral y tributaria. El objetivo de la aplicación de estas tres dimensiones es lograr el éxito empresarial, la estabilidad económica y el crecimiento en el mercado, compitiendo de forma legal y obteniendo los beneficios empresariales a los que derecho les corresponden.

Para Manrique y Sanborn (2021) definen que La minería es el grupo de ocupaciones referentes al hallazgo y la sustracción de minerales que se hallan abajo del área de la tierra.

Medina (2015), en su ponencia titulada “Formalización de la minería a pequeña escala (Ley 27651)”, demuestra que no hay adelantos significantes, referente a los datos obtenidos con la aplicación de los denominados “Acuerdos o contratos de explotación” para lo cual se propuso como opción para solucionar la monumental problemática y “cuello de botella” que corresponde a casi el 90% de las actividades informales de mineros artesanales y concesiones de terceros.

Al objetivo del mismo creador en el 2016 en su ponencia técnica nombrado “Minería de pequeña escala de oro en Perú”, sugiere: continuar con el programa de formalización minera por medio de la Corporación Minera Ananea S.A. mediante contratos de servicios mineros. Sin embargo; sugiere que las razones por la que continua la informalidad es la falta de tecnología, el desamparo de operaciones formales, inexistencia de fiscalización minera, la economía en crisis, así como también el trabajo, del mismo modo, expone que el incumplimiento de reglas y la falta son los limitantes que atribuyen y dan pie al incumplimiento de los procesos.

Torres (2015), afirma que en siglo XXI hasta el presente, los esfuerzos por llevar a cabo para formalizar a los mineros informales que tampoco fueron varios, han fracasado, impactando de esta forma en el aumento de la minería ilegal.

Para Moran (2015), La informalidad gremial es el fenómeno que conduce a un desequilibrio social, puesto que aumenta gracias a 4 componentes primordiales: falta de formalización de la propiedad privada, barreras burocráticas, políticas tributarias y una desmesurada rigidez de la política gremial. Las magnitudes de la formalización son: formalidad gremial y formalidad tributaria.

Sotelo (2014), nos dice que el desarrollo de la formalización implantado por este régimen ha sido un fracaso. Sosteniéndose al informe de la Defensoría del Poblado, en el último mes del año pasado se registró que únicamente 7 de las 70 000 declaraciones de compromiso habían logrado su formalización. Y de aquellas 7, 3 permanecen en Arequipa. Además, afirma que uno de los obstáculos es el alto precio que involucra los estudios del medio ambiente, que sube alrededor de 20 mil dólares. El minero informal no está acostumbrado a costear y consumir con los requisitos.

La formalidad laboral según Rojas y Vásquez (2016) se refiere a la contratación formal del personal tanto en las unidades productivas con ingreso a un seguro de salud, pensión de jubilación, gratificaciones y contrato de trabajo, entre otros beneficios.

- Conforme con la SBS el seguro de salud es un sistema que salvaguarda al individuo y sus bienes ante diferentes hechos que la amenazan.

- De consenso con la Real Academia Española las gratificaciones es un derecho que tiene un trabajador al realizar labores que tengan como fin un ingreso económico para su representada (remuneración fija).

- De acuerdo con el ministerio de industria, negocio y turismo española el contrato de trabajo es un convenio entre el empleado y el empleador por el cual se impone a la prestación de servicios determinados por cuenta del empleador bajo su dirección a convenio de una retribución.

- La formalidad tributaria según SUNAT posibilita el desarrollo de las actividades económicas en el marco legal. En la situación de la actividad de la pequeña minería y de la minería artesanal, se busca que los titulares de esta actividad cuenten con un derecho minero que respalde sus ocupaciones. Para eso

tienen que disponer de una tenencia de RUC, un sistema de contabilidad y una personería jurídica.

- La tenencia de RUC es de carácter forzosa, conformado por once dígitos que solo podría ser utilizado por su titular ya que personalizan y diferencian a los contribuyentes frente a la SUNAT. Su uso es necesario para cualquier administración que se haga frente a la gestión tributaria o cualquier dependencia pública.

- El Sistema de Contabilidad es responsable de proporcionar la información, los datos relativos a la administración, para poder generar una estrategia de Cuentas exclusiva que inciden en el patrimonio público (Según el régimen nacional de Argentina)

- Conforme con la SUNAT define a una PJ como la organización o empresa constituida por 2 o más personas que desempeña derechos y cumplen obligaciones.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental porque no se manipulará las variables ni serán alteradas, solo se observaran las variables en su contexto natural, transversal por que se desarrollara con datos en un momento determinado y descriptivo por que se solo se recolectaran la información para luego ser procesada.

3.2 Variables y operacionalización

Variable cualitativa 1: Trabajo remoto

Para Mokhtarian (1991, citado por Correa, 2021), es la prestación de servicios subordinada que ejecuta un/a trabajador, que está físicamente en su domicilio o en el sitio de retiro domiciliario con ayuda de la tecnología de telecomunicaciones que reemplazar en forma total o parcial el trayecto desde o hacia el trabajo de forma empresarial o solamente como una estrategia de la gestión de la demanda de transporte tomando en cuenta las siguientes dimensiones: habilidades de planificación del tiempo, reducción de tiempo de comunicación con compañeros de trabajo, confianza y apoyo del supervisor, posibilidad de ahorrar gastos, posibilidad de cuidar a la familia e idoneidad de un lugar de trabajo.

Variable cualitativa 2: Formalización minera.

La formalización es una serie de procedimientos diseñados que sirven para mejorar la contingencia que afrontan las MYPES volviéndolas unidades productivas y que se encuentran debidamente registradas en la administración tributaria, con carácter jurídico, sistema de contabilidad; además en el ámbito laboral brinda a sus colaboradores, gestores y toda persona que labore un acceso a un seguro de salud,

beneficios laborales, gratificación, un contrato laboral formalizado, jubilación, etc. (Lahura,2016 y Ministerio de la producción 2017).

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexo.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio a investigar es de 5885 empresas mineras, data que fue obtenida del registro integral de Formalización Minera – REINFO.

Tabla 1

Número de empresas mineras.

Provincia	Total
Ascope	81
Bolívar	26
Chepén	24
Gran Chimú	518
Julcan	23
Otuzco	672
Pacasmayo	20
Pataz	3010
Sánchez Carrión	450
Santiago de Chuco	737
Trujillo	248
Virú	76
Total	5885

Fuente: REINFO 2021

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, con la finalidad de obtener filtrar la población, dándonos como resultado 258 empresas mineras que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión:

- Empresas mineras.
- Inscritas en la REINFO.
- Que cuenten con personería jurídica

Criterios de exclusión:

- No están inscritas en la REINFO.
- No cuentan con personería jurídica

Se utilizó la fórmula de un universo finito:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{781 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (781 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 258$$

Donde:

n: tamaño de la muestra buscada.

N: Tamaño de la población.

Z: Nivel de confianza.

e: Error de estimación máximo aceptado.

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que utilizamos es una encuesta realizada a los dueños o administradores de las mineras de la región La Mineras, 2022 a través de un cuestionario un listado de preguntas.

3.5 Procedimientos

Se inició formulando dos encuesta una para la variable trabajo remoto que consta de 8 ítems el cual fue validado por 3 expertos y una encuesta para la variable formalización con 10 ítems instrumento que fue tomado de los investigadores Echabaudis Espinoza Janet y Soto Rojas Gamaniel de la Universidad Nacional de Huancavelica, para poder aplicarlos a los dueños, directivo o administradores de las empresas mineras, posteriormente a ello obtuvimos una data por parte del REIMFO La mineras con 5885 empresas mineras, para ello filtramos la data con criterios de inclusión y exclusión; como resultado de ellos logramos conseguir a 258 empresas mineras para la obtención de datos. Finalmente se aplicó los dos instrumentos de recolección de datos sin ningún inconveniente por parte de los dueños, directivo o administradores de las empresas minera, ya que a ellos se les explico el objetivo de esta investigación, pidiendo así una total transparencias con sus respuestas; por último, toda esta información recabada fue vaciada a una base de datos en Excel para poder analizar y llegar a alcanzar nuestros objetivos

3.6 Método de análisis de datos.

Esta investigación se desempeñará mediante un análisis descriptivo, el cual nos permitirá comprender un diagnóstico de las variables trabajo remoto y formalización de las empresas mineras. Se utilizará el programa de Excel, el cual permitirá el análisis de resultados en figuras, tablas y gráficos estadísticos.

3.7 Aspectos éticos.

La presente investigación se regirá por los criterios considerados por la Universidad Cesar Vallejo, como las normas APA y reglamentos del curso, también se desarrollada respetando la pertenencia y autoría de la información, es por ello

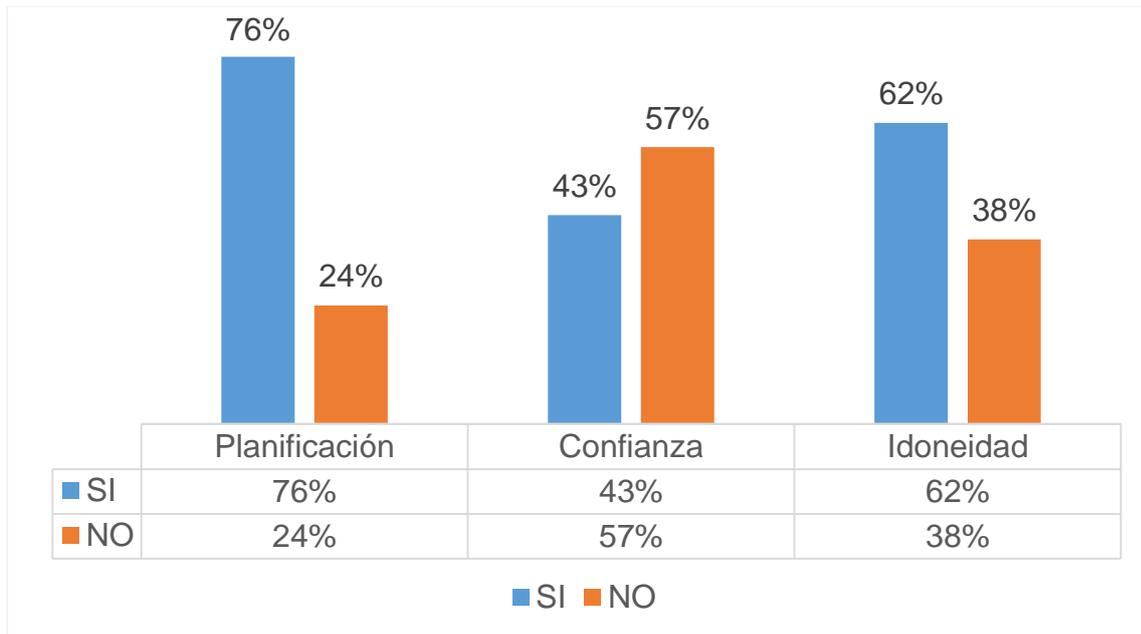
que se citara en cada descripción utilizada, además se respeta las identidades de los dueños o administradores de las empresas mineras. Por último, esta investigación será hecha con total honestidad y transparencia con los datos obtenidos, estos serán fidedignos y veraces pues no se alterará ningún resultado.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Analizar el desarrollo del trabajo remoto en las empresas mineras durante el Covid 19 de las Empresas Mineras, 2022.

Figura 1

El desarrollo del trabajo remoto en las empresas mineras durante el Covid 19 de las empresas mineras, 2022.

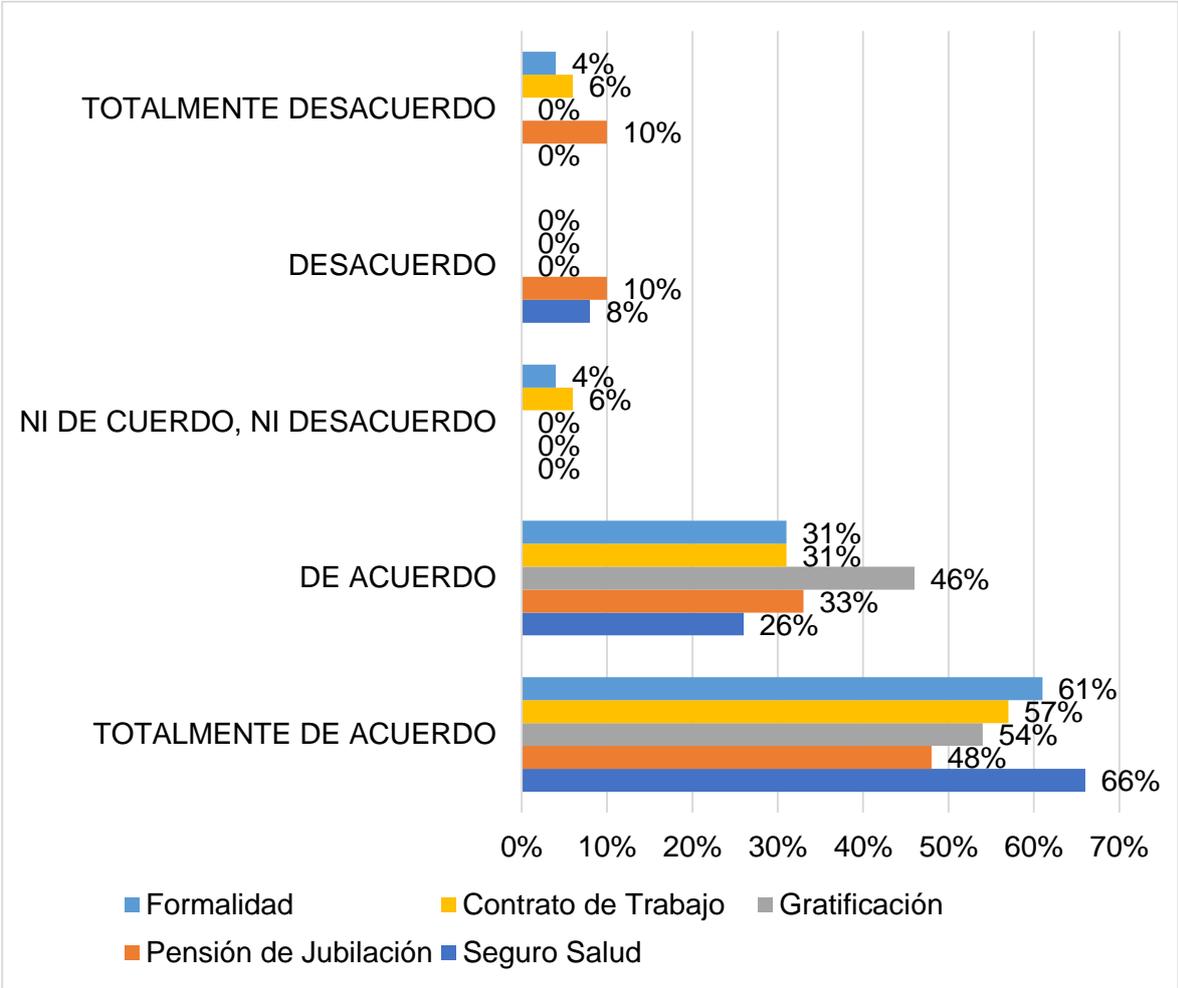


Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

De acuerdo a los resultados obtenidos de los 258 empresarios mineros, el 76% lograron una buena planificación para la implementación del trabajo remoto y solo el 24% de empresarios mineros no pudieron implementar dicha modalidad de trabajo con éxito. El 43% de estos empresarios lograron dar un buen seguimiento y orientación para el éxito del trabajo y el 57% no cumplió con un buen desarrollo, finalmente el 62% lograron que sus colaboradores realicen un trabajo consiente, familiarizándose con dicha modalidad y el 38% no lograron desarrollar esta capacidad en sus colaboradores en el año 2022.

Objetivo específico 2: Analizar la formalización minera durante el Covid 19 de las Empresas Mineras, 2022.

Figura 2
Formalidad laboral

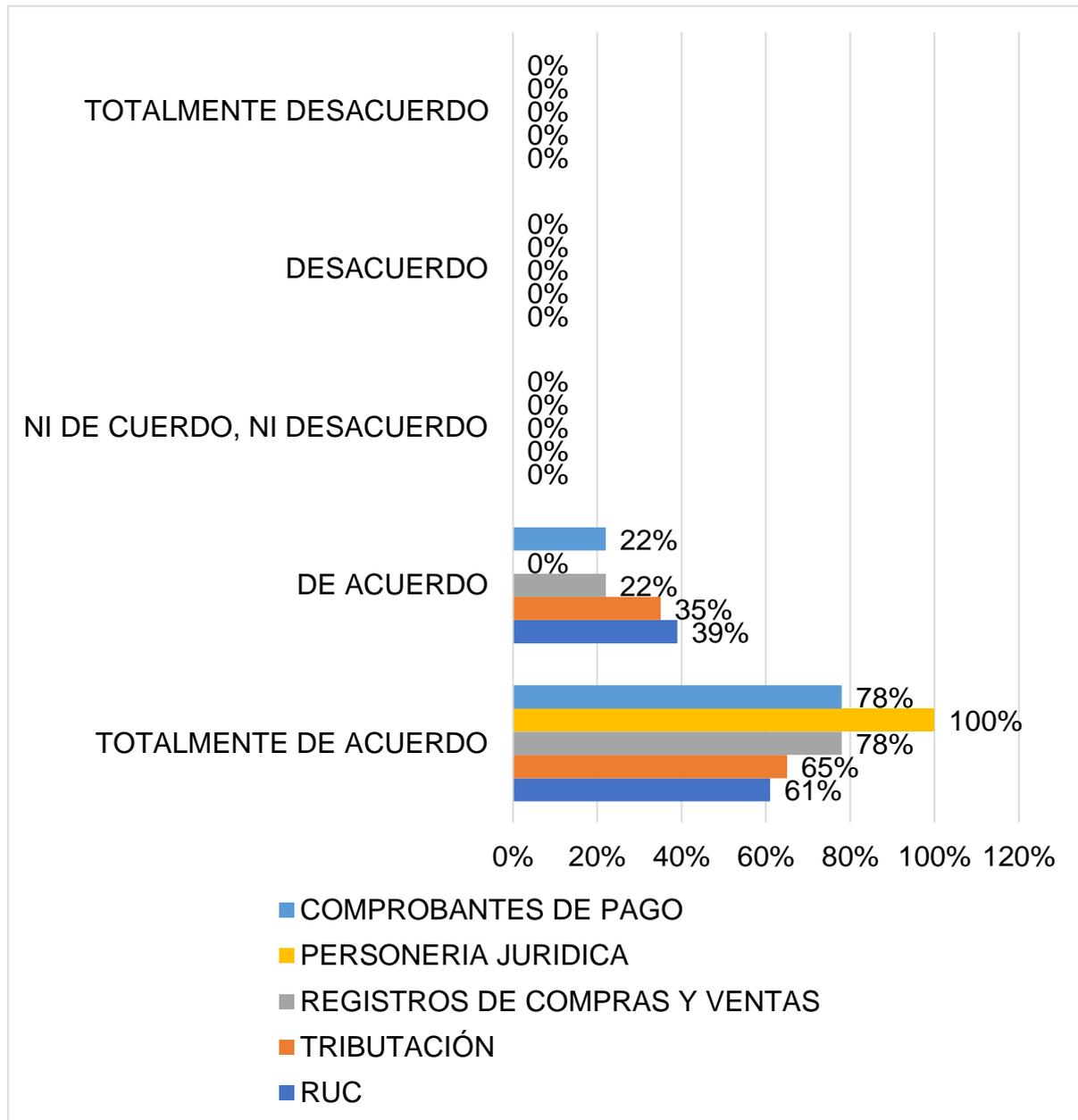


Fuente: Encuesta Formalización aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Para el segundo objetivo se evaluó los resultados donde, el 92% de empresarios mineros conoce la importancia de los seguros de salud y solo el 8% desconoce del tema; el 80% tiene una noción sobre la pensión de jubilación, además el 100% tiene claro el tema de la importancia de las gratificaciones, el 88% sabe la importancia de un contrato de trabajo y finalmente el 92% conoce sobre la importancia de la formalidad laboral y como esta ayuda a la rentabilidad de los negocios.

Figura 3

Formalidad tributaria



Fuente: Encuesta Formalización aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Continuando con los resultados se puede observar que el 100% de los empresarios mineros conoce de la importancia de la formalidad tributaria, la cual abarca temas como la importancia de tener un ruc para el giro del negocio, tributación, registro de compras y venta, personería jurídica y los comprobantes de pago.

Objetivo específico 3: Realizar una propuesta de mejora sobre la importancia de formalizar las empresas mineras.

Actividades del plan de mejora: Se realizará las charlas informativas en convenio con el MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS y para ello se empezará el plan con un flyer informativo dirigido a los empresarios mineros.

Tabla 2

Propuesta de mejora para orientar a los microempresarios mineros sobre la importancia y relevancia de la formalización minera.

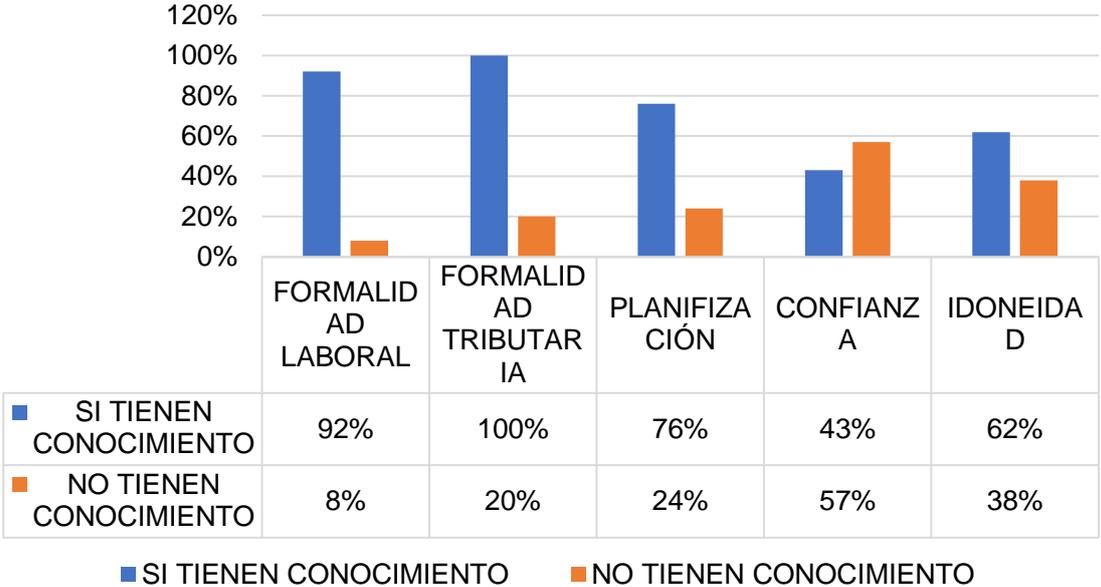
Objetivo	Actividades	Recursos	Ejecución	Responsable	Colaboradores	Presupuesto
Objetivo Especifico 1: dar a conocer a los empresarios mineros, la importancia y relevancia de la formalización laboral.	Asistencia sanitaria					
	Tema: Seguro de salud	Reembolso de gastos médicos	zoom,			
		Indemnización	Llamadas			
	Tema: Pensión de jubilación	Orientación sobre AFP y ONP	mensajes por			
		Beneficios	whatsapp	Por determinar	Ministerio de energía y minas	Personal asignado por el ministerio.
	Reglamentación					
	tema: gratificaciones	Derechos legales	o Facebook oficial del ministerio de energía y minas			
		Tipos de gratificaciones				
	Tema: contrato de trabajo	Elementos de un contrato (prestación personal, remuneración y subordinación)				
		Tipos de contratos				

Objetivo Especifico 2: dar a conocer a los empresarios mineros, la importancia y relevancia de la formalización tributaria.	Tenencia de RUC	Inscripción de un ruc
		Tipos de ruc
		Requisitos
	Sistema de contabilidad	Programas esenciales para la administración y control de una minera
	Personería jurídica	Asesoría legal para formalizar una minera

Fuente: elaboración propia.

Contrastación de la hipótesis: La hipótesis planteada en esta investigación es que el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 de las Empresas Mineras, 2022 ha sido llevados de forma exitosa pese a la coyuntura, ya que han podido llevar su trabajo con normalidad y cumpliendo con su objetivo de formalizarse y ser sostenibles.

Figura 4
Factores para implementación del trabajo remoto y la formalización minera.



Fuente: Consolidado de encuestas Trabajo Remoto y Formalización aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Al analizar las estrategias desarrolladas por los empresarios mineros para la implementación del trabajo remoto se puede observar que el 76% realizaron una buena planificación para implementar, pero solo el 43% de ellos lograron dar un buen seguimiento y orientación para el éxito de esta modalidad de trabajo, sin embargo el 62% de ellos respondieron o confirmaron que sus colaboradores lograron implementar un buen lugar de trabajo, permitiendo desarrollar de manera exitosa esta modalidad. Además, al analizar el conocimiento y el interés de la formalización de estas empresas se puede observar que el 92% de ellas conoce la importancia de la formalidad laboras y por último el 100% conoce sobre los beneficios de la formalización tributaria. Por lo expuesto se acepta la hipótesis de investigación planteada.

V. DISCUSION

Al analizar la implementación del trabajo remoto y la formalización de las empresas mineras en el año 2022 en tiempos donde se presentó una problemática mundial que es el COVID 19, se tuvo como propósito conocer el conocimiento y la capacidad que tuvieron los dueños, gerentes o administradores de estas empresas para implementar el trabajo remoto y el interés que tienen por ser empresas formales.

Para realizar esta investigación se utilizó una guía de observación y una encuesta dirigida a los dueños, gerentes o administradores a cargo de estas empresas, no obstante, la información y datos obtenidos son veraces y confiables en su totalidad.

En el desarrollo de nuestro primer objetivo específico en la figura 1 se puede observar que 76% de empresarios mineros realizaron una buena planificación para la implementación del trabajo remoto en sus empresas modalidad que fue adaptada de manera obligatoria por la pandemia COVID 19 que se presentaba en todo el mundo, sin embargo solo el 43% de estas empresas pudieron dar un buen seguimiento y acompañamiento a sus trabajadores para desarrollar esta nueva modalidad con éxito esto debido a la posible falta de experiencia por ser una modalidad completamente nueva para el sector en general, sin embargo el 62% reportaron que sus trabajadores lograron adaptarse a esta modalidad evidenciada en la instalación de un buen lugar de trabajo dentro de sus hogares para el éxito de sus objetivos. Esto se corrobora con el expuesto por Filardi, et al.(2020), quienes manifestaron que el trabajo remoto en el sector público brasileño se fortalece con el tiempo y la experiencia para lograr ser eficiente, reducir costos, potencializar la productividad y aprovechar el tiempo. Asimismo, los resultados de Pedraza (2020), enfatizaron que la aceptación de los trabajadores de esta nueva modalidad de trabajo es sumamente importante para clima laboral adecuado y permita el desarrollo exitoso y sentirse cómodos en la realización de sus actividades.

Por lo expuesto en el párrafo anterior se puede concluir que los gerentes, dueños o administradores a cargo de la empresas mineras realizaron una buena planificación para la implementación del trabajo remoto para poder así seguir operando en tiempos de pandemia, evidenciado ciertas falencias en el proceso de

seguimiento pero logrando así el objetivo de implementación de esta modalidad, pese a las falencias por falta de experiencia en temas como este para el sector, siendo un tema manejado a nivel administrativo, debido a que las operaciones siguieron siendo presenciales debido a la manipulación de la materia prima.

Para el segundo objetivo se evaluó los resultados donde, el 92% de empresarios mineros conoce la importancia de los seguros de salud para sus colaboradores reconociendo sus ambientes de trabajo que son expuestos al peligro y enfermedades, el 80% tiene una noción sobre la pensión de jubilación derecho que tienen todos los colaboradores por los años de trabajo rendidos a la empresa y además el 100% tiene claro el tema de la importancia de las gratificaciones así como también el 88% sabe la importancia de un contrato de trabajo para tener colaboradores comprometidos e interesados por cumplir sus funciones sintiéndose así parte de la empresa y finalmente el 92% conoce sobre la importancia de la formalidad laboral y como esta ayuda a la rentabilidad de los negocios. Lo expuesto de corrobora con Corcuera (2015), quien en su estudio se reconoció que la salud de la población de la Minería es afectada por el mercurio por lo que también son expuestos sus colaboradores poniendo en riesgo su salud. Según Romero (2017), la falta de interés, voluntad tanto del estado como de las organizaciones minera evidenciada en la falta de capacitación para dar solución y agilización a los procesos de formalización.

Finalmente, la hipótesis planteada en esta investigación fue aceptada debido a que se pudo evidenciar que el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid19 en las Empresas Mineras, 2022 ha sido llevados de forma exitosa pese a la coyuntura, ya que han podido llevar su trabajo con normalidad y cumpliendo con su objetivo de formalizarse y ser sostenibles. Para lo cual en la figura 4 se puede observar que el 76% de empresarios mineros realizaron una buena planificación para implementar el trabajo remoto con éxito en sus empresas, pero solo el 43% lograron realizar un buen seguimiento y ser una buena guía para sus colaboradores esto debido a que esta modalidad para este sector era totalmente nueva, tomando en cuenta que en el sector minero las operaciones se llevan en su totalidad de forma presencial por la manipulación de la materia prima. Es por ello que esta modalidad de trabajo solo se implementó para el sistema y áreas administrativas y gerenciales. Pese a las dificultades esta investigación también nos permitió conocer

que el 62% de los colaboradores lograron implementar un buen espacio de trabajo para así poder realizar y cumplir con las metas de la empresa confirmando así que el compromiso fue exitoso. Además, se analizó el conocimiento y el interés de la formalización de estas empresas confirmando así que el 92% de ellas conoce la importancia de la formalidad laboras y el 100% conoce sobre los beneficios de la formalización tributaria, ambas dimensiones traen consigo grandes beneficios para estas empresas tanto con su personal y las normativas que el gobierno establezca en situaciones tan difíciles como fue afrontar la pandemia por COVID19. Esto se confirma con lo expuesto por Mazilescu (2018), quien describe que el trabajo remoto abre accesos para oportunidades y condiciones laborales para que los colaboradores realicen sus actividades logrando desempeñarlas eficientemente, en un buen ambiente y espacio donde se sientan en la total comodidad y puedan desarrollar sus conocimientos en las TIC.

VI. CONCLUSIONES

1. Al analizar el desarrollo e implementación del trabajo remoto en el sector minero durante el Covid19 en las Empresas Mineras en el año 2022, concluimos que los empresarios, administradores o dueños a cargo de la dirección de estas empresas si lograron establecer esta modalidad de trabajo de forma exitosa, pese a las dificultades de ser un sector que debe operar de manera presencial por la manipulación de materia prima es por ellos que se establecieron diversas estrategias para aquellos colaboradores que tienen que mantenerse en trabajo presencial y se desarrolló la implementación del trabajo remoto para los colaboradores de la áreas administrativas y gerenciales para lograr así la aglomeración en el centro de trabajo, esto se ve evidenciado en una buena planificación y concientización. (figura 1)
2. Para el segundo objetivo acerca de formalización minera durante el Covid19 en las Empresas Mineras en el año 2022, concluimos que los dueños, administradores o gerentes de estas empresas tiene conocimiento sobre la importancia de la formalización y se evidencia el interés que tienen por realizar el proceso, esto se puede ver ya que el 92% de estos empresarios contestaron que conocen sobre formalización laboral y el 100% de ellos conocer la importancia de la formalización tributaria, son conscientes de los grandes beneficios que trae consigo pasar a ser una empresa formalizada legalmente, sobre todo cuando el país tuvo que afrontar la pandemia por Covid19, donde se vieron afectados muchos sectores económicos y el estado implemento decretos que favorecían enormemente a todas las empresas que se encontraban formalizadas. (Figura 3).
3. Como parte de esta investigación se realizó una propuesta que ayudará a mejorar las variables en estudio, dicha propuesta se encuentra en la parte VIII de esta investigación.
4. Finalmente se acepta la hipótesis al comprobarse y demostrarse mediante los resultados que el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 en las Empresas Mineras, 2022 ha sido llevados de forma exitosa pese a la coyuntura, desempeñando sus labores con cumpliendo con su objetivo de formalizarse y ser sostenibles. (Figura 4)

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los empresarios mineros hacer una inversión para capacitarse en el tema de innovación en modalidades de trabajo remoto para la dirección de su personal y de la empresas y así poder desarrollar mejores estrategias si fuese necesario ya que hoy en día aún se habla de Covid19 y si bien es cierto ya existen medidas sanitarias y clínicas para sobre llevar esta enfermedad no debemos ser ajenos a un posible rebrote o la aparición de alguna otra enfermedad que nos obligue a mantenernos nuevamente en casa, por lo que es necesario que todas las empresas en los diferentes rubro tengan implementado la modalidad de trabajo remoto y se mejore constantemente para hacer de esta modalidad un forma de trabajo sin riesgo y totalmente eficiente y efectiva.

Se recomienda a los empresarios, administradores o dueños de las empresas mineras realizar un trabajo direccionado a la formalización de sus empresas, para ello deben trabajar de manera colectiva y sensibilizar a su personal que desconoce de la importancia de ser una empresa formalizada legalmente, invirtiendo en capacitaciones sobre formalización laboral y formalización tributaria.

Se recomienda articular desde el ente rector (Ministerio de Energía y Minas) una planificación sistematizada:

1. Presupuestos otorgados a los gobiernos empresas ales de manera continua y efectiva que permitan la continuidad de los trabajos de los ingenieros evaluadores.
2. Estandarización de criterios legales para el avance de procedimientos administrativos más eficientes
3. Apoyo a los entes vinculantes respecto a presupuestos y personal para la agilidad en la evaluación de estudios ambientales.
4. Capacitación continua a los técnicos responsables de evaluación de estudios.
5. Evitar la duplicidad de funciones como la reevaluación de expedientes para modificaciones en el sistema

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Trabajo remoto en la Experiencia Extranjera. Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal. https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Trabajo_remoto_2018.pdf
- Aranibar, A. (2017). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de trabajo remoto.*
- Ardilla, C. (2015). *Análisis de impacto del trabajo remoto en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá.* In Ekp. 13(3).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID-19. <https://cutt.ly/gfJ4a1L>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir.*
- Banco central de Reserva Del Perú (2019). Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2019-2021. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2019/diciembre/reporte-de-inflacion-diciembre-2019.pdf>
- Bulcourn, P. y Cardozo, N. (2020b). «Telework before and after COVID-19: the Ibero-American experience». *Futures of Work*, 15. <https://futuresofwork.co.uk/2020/07/13/regulating-and-managing-telework-before-and-after-covid-19-the-ibero-american-experience/>
- Cabrera, A. (s.f.). Aspectos normativos de la pequeña minería y minería artesanal. Gerencia Empresas al de energía, minas e hidrocarburos. Lima, Perú. http://www.cip-trujillo.org/subir/uploads/formalizacion_minera.pdf
- Cano, A. (2021). Formalización de la minería artesana y de pequeña. escala en la amazonia peruana. *Lima: USAID.*
- Castillo Y Villafane (2019). *La importancia de la formalización de las Mypes para su acceso a los créditos financieros del sector textil en Lima Metropolitana.* (Tesis para obtener el grado de Bachiller en Administración de Negocios y

- Finanzas, Universidad Tecnológica del Perú). Repositorio académico UTP: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2239/Lilliana%20Castillo_Geraldine%20Villafane_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacaltana (2016). *Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21*. (Tesis para obtener el grado de Doctor en economía, Pontificia Universidad Católica Del Perú). Repositorio académico PUCP: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7971/C_HACALTANA_JANAMPA_JUAN_FRANCISCO_FORMALIZACI%c3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De soto, H. (2016). *Formalizar para crecer y vivir seguros*. Obtenido de <http://www.hdslibros.com/libros/ild-formalizar-2016-hernando-de-soto.pdf>
- De Soto, H. (22 de noviembre de 2014). *Formalización de mineros es un fracaso*. Obtenido de <http://diariocorreo.pe/economia/hernando-de-soto-formalizacionde-mineros-es-un-fracaso-546631/>
- Delgado (2015). *El impacto de la minería en el Perú, bajo la exégesis del análisis económico del derecho, período del 2010 al 2015*. (Tesis para obtener el título de licenciado en derecho, Universidad Las Américas). Repositorio académico: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/79/TESIS%20VICTOR%20ERNESTO%20DELGADO%20MONTROYA%20%28con%20formato%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de cutervo durante el estado de emergencia Covid-19*. (Tesis para obtener el título de licenciado enadministracion, Universidad Señor de Sipán).
- Embajada de Suiza en el Perú-Cooperación Suiza (SECO). (2014). *Formalización de la minería en pequeña escala. ¿Por qué y cómo?* Lima: Embajada de Suiza Cooperación Suiza (SECO).
- Espinoza (2018). *Análisis de las políticas públicas en la formalización de la minería en la región La Mineras 2012-2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio UCV.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20346/Espinoza_TG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fílardí, Castro y Zaníní (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=en&format=pdf>
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). Ventajas y desventajas del trabajo remoto en la administración pública brasileña: análisis de la experiencia del SERPRO y la Receita Federal. ISSN 1679-3951. *Cuadernos EBAPE.BR*, 18(1). doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Gestion. (22 de OCTUBRE de 2019). MEM: *Se formalizará a 10,000 mineros artesanales*. <https://gestion.pe/economia/mem-formalizara-10-000-mineros-artesanales-2019-257520-noticia/>
- Gonzales, Lopez, Marquez, y Nuñez (2017). Oportunidades en la implementación del trabajo remoto en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). (Tesis para obtener la licenciatura, Universidad Peruana de ciencias aplicadas). Repositorio UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621866>
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta.Ed.). The McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huangal, Quispe y Canales (2016). *Formalización de las MYPES textiles del emporio comercial de Gamarra para el acceso a los programas de apoyo empresarial ejecutados por el Estado*. (Tesis para obtener el título profesional de economista, Inca Garcilaso de La Vega). Repositorio académico: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1057/HUANGAL%20E.%2c%20ROSA%3b%20QUISPE%20H.%2c%20NORMA%20Y%20CANALES%20A.%2c%20JUAN%20JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Humphreys (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. *Minister for Business Enterprise and Innovation*. pp. 1-55.
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-019-0424-y>.
- Instituto Aduanero y Tributario. (2016). *Curso Básico del Sistema Tributario Peruano*. 1(1). Lima, Peru: SUNAT.
- Jiménez, O. (2016). Legislación comparada sobre formalización minera
<http://wwcongresogob.pe/dgp/didp/index.htm/>
- La Rotta, Torres y Tovar (2017). Explotación minera y sus impactos ambientales y en salud. El caso de Potosí en Bogotá. *Saúde em Debate*, vol. 41, núm. 112, enero - marzo, 2017, pp. 77-91.
<https://www.redalyc.org/pdf/4063/406350708008.pdf>
- Lindén & Oljemark (2018). Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations. <https://n9.cl/57f0d>
- Loayza (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Banco Central del Perú. Lima. *Estudios Económicos*
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Loayza, N. (2016). *Definió la formalización al paso de trabajadores y el el desarrollo en el Peru y el mundo*. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree31-loayza.pdf>
- Manrique y Sanborn (2021). La minería en el Perú: Balance y perspectivas de cinco décadas de investigación. *Universidad del Pacífico*.
<https://hdl.handle.net/11354/2898>
- Medina Cruz, G. (2016). Minería de pequeña escala en el Perú (Exposiciones Técnicas).
- Ministerio de economía y finanzas (2010). Sector minero.
<https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/PRESENTACIONES/2011/mayo/VMM%20PERU%20-%20SECTOR%20MINERO.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://cutt.ly/tfJ3Ntq>

- Morgan, J. (2020). *Detecta caída en la productividad con el trabajo desde casa*.
https://www.proquest.com/docview/2443379112/F61E15D6BEEE4FBB_PQ/6?accountid=37408.
- Noguera (2017). *Incentivos para la creación y formalización Empresarial en Colombia*. (Tesis para obtener el grado presentado como requisito para optar al título de Abogado, Pontificia Universidad Javeriana). Repositorio académico PUJ:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/34140/NogueraMonroyMayraAlejandra2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud (2019). COVID-19; Perú a los 100 días, breve observación de una pandemia que pone en serios aprietos a la salud pública mundial. *Revista Médica Herediana*, 31(4)
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000400287
- Orlando (2015). Análisis de impacto Del trabajo remoto en los resultados de Gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera En Bogotá. (Tesis para obtener el título de Maestro en Gestión de organizaciones, Universidad Militar Nueva Granada). Repositorio académico:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TRABAJO%20REMOTO%2021-05-2015.pdf;jsessionid=7C26C4E6529D60544B8F0BACA7C00FC4?sequence=2>
- Orlando Ardila, C. (2015) Análisis de Impacto del Trabajo remoto en los Resultados de Gestión de las Organizaciones. Estudio de Caso en un Área de una Organización Financiera. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada] <https://cutt.ly/BfJ34sx>
- Ortega Vargas, L. (2017) Trabajo remoto: Una Opción Para la Mejora de los Beneficios de las Organizaciones y de los Empleados. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas] <https://cutt.ly/lfJ8e5p>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior.

- RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020) El impacto del trabajo remoto y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://cutt.ly/AfJ8fEE>
- Ramirez (2019). La historia Del Proceso de formalización minera: ¿Capítulo que se cerrará? <https://dar.org.pe/la-historia-del-proceso-de-formalizacion-minera-capitulo-que-se-cerrara/>
- Rivera, Ruiz, Camero, Del Mar & Vértiz (2021). El trabajo remoto y trabajo remoto en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(1), 02–10. <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i1.2>
- Ruiz, M., Velandia, J. y Navarro, O. (2017). Incidencia de la política de incentivos tributarios sobre la inversión en el sector minero energético colombiano: un análisis exploratorio de su efectividad. *Cuadernos De Contabilidad*, 17(43). Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc17-43.ipit>
- Schall, Marie Antoinette (2019), "The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity" https://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/5017/
- Sotelo, J. (Noviembre de 2015). Macro Región Sur: Formalización Minera, Realidad y Fracaso. Obtenido de <http://larepublica.pe/imprensa/economia/722002-laformalizacion-minera-es-un-fracaso-en-arequipa-solo-se-legalizaron-tres>
- Tarrillo, Carrasco y Vega (2018) El Análisis de la Implementación del Trabajo remoto Mixto en el Sector Bancario Peruano. Casos: BCP y BBVA. En su investigación estudia la implementación de las políticas Del trabajo remoto en dos bancos representativos en el Perú el BCP y BBVA. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú] <https://cutt.ly/yfJ4d13>
- Torres (2015). *Minería ilegal e informal en el Perú: Impacto socioeconómico*. Sonimágenes del Perú S.C.R.L. https://www.academia.edu/62774941/Miner%C3%ADa_Illegal_e_Informal_en_el_Per%C3%BA_Impacto_socioecon%C3%B3mico
- Valencia, A. (2018). Aspectos reglátenos del trabajo remoto en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla*.12 (41),

203-226.

Recuperado

de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=21472018000100203&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=21472018000100203&lng=es&tlng=es)

S1870-

ANEXOS

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de variable Trabajo remoto

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Trabajo Remoto	Para Mokhtarian (1991, citado por Correa, 2021), describe al trabajo remoto el uso de la tecnología de telecomunicaciones que reemplazar en forma total o parcial el trayecto desde o hacia el trabajo de forma empresarial o solamente como una estrategia de la gestión de la demanda de transporte tomando en cuenta las siguientes dimensiones: habilidades de planificación del tiempo, reducción de tiempo de comunicación con compañeros de trabajo, confianza y apoyo del supervisor, posibilidad de ahorrar gastos, posibilidad de cuidar a la familia y idoneidad de un lugar de trabajo.	La variable trabajo remoto será medida mediante una encuesta aplicada a los dueños y/o gerentes de las empresas mineras y conocer de esta manera como implementaron el trabajo remoto en sus empresas en el año 2022.	Habilidad de planificación del tiempo <hr/> Reducción de tiempo de comunicación con los compañeros de trabajo <hr/> Confianza y apoyo del supervisor (JEFE) <hr/> Posibilidad de ahorrar gastos <hr/> Posibilidad de cuidar a la familia <hr/> Idoneidad de un lugar de trabajo en casa.		Nominal

Fuente: Mokhtarian (1991, citado por Correa, 2021)

Tabla 4*Cuadro de operacionalización de variable formalización empresarial*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Formalización Empresarial	La formalización es un serie de procedimientos diseñados que sirven para mejorar la contingencia que afrontan las MYPES volviendolas unidades productivas y que se encuentran debidamente registradas en la administración tributaria, con carácter jurídico, sistema de contabilidad; además en el ambito laboral brinda a sus colaboradores, gestores y toda persona que labore un acceso a un seguro de salud, beneficios laborales, gratificación, un contrato laboral formalizado, jubilación, etc. (Lahura,2016 y Ministerio de la producción 2017).	La variable formalización empresarial será medida mediante una encuesta aplicada a los dueños y/o gerentes de las empresas mineras de y conocer de esta manera como llevaron dichas empresa su formalización en el año 2020.	Formalidad Laboral	Seguro de salud Pensión de jubilación Gratificaciones Contrato de trabajo	ordinal
			Formalidad Tributaria	Tenencia de RUC Sistema de contabilidad Personería jurídica	

Fuente: Lahura, 2016 y Ministerio de la producción 2017

ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO REMOTO Y LA FORMALIZACION MINERA DURANTE EL COVID19 EN LAS EMPRESAS, 2022

El siguiente cuestionario esta formulado con el motivo de Conocer como ha sido el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 en las Empresas Mineras, 2022, para ello se ha elaborado las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES: Lea bien las preguntas y conteste a su libre criterio y marque con una "X" la alternativa que considere correcta.

TRABAJO REMOTO

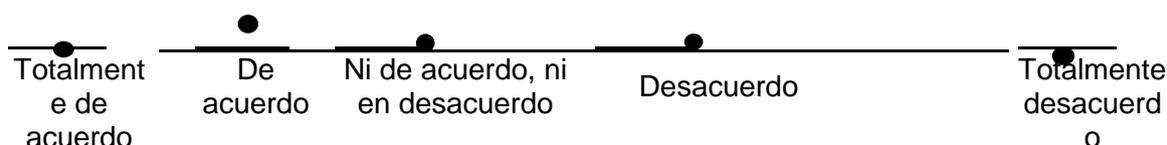
PREGUNTAS	SI	NO
¿Lograste implementar la modalidad del trabajo remoto en el tiempo correcto para evitar la pérdida de clientes?		
¿Lograste el cumplimiento total de las horas laborales de tus trabajadores?		
¿Implementaste una programación de reuniones virtuales para el trabajo y la convivencia de equipos?		
¿Estas reuniones tenían una duración de por lo menos 3 horas?		
¿Implementaste la inducción, seguimiento y soporte para que tus trabajadores logren sus objetivos con éxito?		
¿Sientes que esta modalidad de trabajo te permite ahorrar algunos gastos que tenías en trabajo presencial?		
¿Sientes que tus trabajadores están satisfechos con esta modalidad de trabajo ya que les permite compartir más tiempo en familia?		
¿Tus trabajadores lograron implementar un buen lugar de trabajo dentro de sus hogares que le permiten desarrollar de manera exitosa su trabajo?		

ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO REMOTO Y LA FORMALIZACION MINERA DURANTE EL COVID19 EN LAS EMPRESAS LA MINERAS, 2022

Autoras Janet Echabaudis Espinoza Y Gamaniel Soto Rojas (2018)
Adaptado por
Guibert Collantes, Sandra Carolina (2022)

El siguiente cuestionario esta formulado con el motivo de Conocer como ha sido el trabajo remoto y la formalización minera durante el Covid 19 en las Empresas Mineras, 2022, para ello se ha elaborado las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES: Lea bien las preguntas y conteste a su libre criterio y marque con una "X" la alternativa que considere correcta.



FORMALIZACION EMPRESARIAL

	ESCALA				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
FORMALIDAD LABORAL					
Considero que el seguro de salud es importante para realizar tus actividades					
Considero que tener pensión de jubilación mejoraría el rendimiento laboral en su empresa					
Generalmente en fiestas patrias y navidad el rendimiento laboral en su empresa, por tanto es natural tener gratificación.					
Tener un documento como un contrato de trabajo haría que mi empresa minera sea formal.					

Considero que tener un negocio formal hace que mis ingresos incrementen y también los de mi familia.					
FORMALIDAD TRIBUTARIA					
Considero que tener un RUC mejoraría mis ventas, pues emito boletas y facturas					
Considero que tributar al estado contribuye a que mi distrito se desarrolle.					
Considero que registrar las compras y ventas de productos en un sistema contable mejora el negocio.					
Si mi negocio tuviera personería jurídica, mis ventas se diversificarían a nuevos mercados.					
He tenido clientes que me han exigido comprobantes de pago para las ventas.					

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica

Instrumento 01:

Cuestionario para trabajo remoto

Nombre original:

Trabajo remoto y la formalización minera durante el covid19 en las Empresas Mineras, 2022

Autor (es):

Guibert Collantes, Sandra Carolina

Procedencia:

Trujillo - Perú.

Administración: Colectiva.

Duración:

Aproximadamente de 10 minutos por encuesta.

Aplicación:

258 gerentes, administradores o jefes de empresas de minería.

Significación:

6 dimensiones: Habilidad de planificación del tiempo, Reducción de tiempo de comunicación con los compañeros de trabajo, Confianza y apoyo del supervisor (JEFE), Posibilidad de ahorrar gastos y Posibilidad de cuidar a la familia

Usos:

En la Administración y en la investigación.

Materiales:

Cuestionario que contiene las preguntas y hojas de respuestas.

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica

Instrumento 02:

Cuestionario para formalización empresarial minera.

Nombre original:

Trabajo remoto y la formalización minera durante el covid19 en las Empresas Mineras, 2022

Autor (es):

Janet Echabaudis Espinoza Y Gamaniel Soto Rojas (2018)
Adaptado por
Guibert Collantes, Sandra Carolina (2022)

Procedencia:

Trujillo - Perú.

Administración: Colectiva.

Duración:

Aproximadamente de 15 – 25 minutos por encuesta.

Aplicación:

258 gerentes, administradores o jefes de empresas de minería.

Significación:

2 dimensiones: Formalidad Laboral y Formalidad Tributaria

Usos:

En la Administración y en la investigación.

Materiales:

Cuestionario que contiene las preguntas y hojas de respuestas.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Eduardo Vilca Tantapoma, titular del DNI N° 17936558, de profesión Doctor en Administración, ejerciendo actualmente como Docente en la Universidad Nacional de Trujillo, en la institución Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia del Ítems.			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Trujillo, a los 20 días del mes de Mayo del 2022.



Firma

A

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTIENENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta según los criterios que continuación detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencias y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

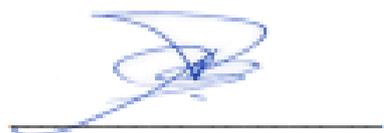
PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Ítem	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluated por:

Nombre y Apellidos:

Manuel Eduardo Vilca Tantapoma

DNI: 17936558



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

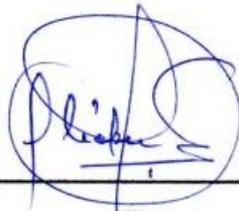
Yo, Jorge Aparicio López Esparza, titular del DNI N° 18089916, de profesión Magíster en Administración, ejerciendo actualmente como Jefe de la oficina de Administración, en la institución Gerencia Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de La Libertad.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia del Ítems.			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Trujillo, a los 20 días del mes de Mayo del 2022.



Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta según los criterios que continuación detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencias y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Ítem	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellidos:

Jorge Aparicio López Esparza

DNI: 18089916


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Kris Lizbeth Otiniano Abanto, titular
del DNI N° 18211919, de profesión
Licenciado en Administración - Magister en Gestión Pública ejerciendo
actualmente como Administrador, en la
institución Seguro Social de Salud.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia del Ítems.			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Trujillo, a los 22 días del mes de mayo del 2022.


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta según los criterios que continuación detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencias y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Ítem	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellidos:

Kriss Elizabeth Otiniano Abanto

DNI: 18211919


Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0779-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 09 de Octubre del 2017

ARTÍCULO 2°.- DESIGNAR a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: **"FORMALIZACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIALES: CASO ARTESANÍA TEXTIL DEL DISTRITO DE YAULI, HUANCVELICA, PERÚ, 2017"**, presentado por **ECHABAUDIS ESPINOZA JANET y SOTO ROJAS GAMANIEL** de la Escuela Profesional de Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| • DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON | SECRETARIO |
| • LIC. MAT. OSCAR MANUEL GARCIA CAJO | VOCAL |
| • DR. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO | SUPLENTE |

ARTÍCULO 3°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



DR. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.e.
EPA.
Interesados
Archivo

BASE DE DATOS

ENCUESTA	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	TOTAL
SUJETO 1	1	1	1	2	1	2	2	2	12
SUJETO 2	1	3	5	4	5	4	4	1	27
SUJETO 3	5	5	5	4	5	4	4	4	36
SUJETO 4	1	5	4	3	5	5	5	5	33
SUJETO 5	1	1	4	3	5	5	5	2	26
SUJETO 6	1	2	5	4	5	4	4	1	26
SUJETO 7	1	5	2	3	4	5	4	1	25
SUJETO 8	5	5	5	4	5	4	4	5	37
SUJETO 9	5	4	4	3	5	5	5	5	36
SUJETO 10	1	3	2	3	2	3	3	3	20
SUJETO 11	1	2	5	4	4	5	5	5	31
SUJETO 12	1	3	1	4	2	1	3	5	20
SUJETO 13	1	5	5	4	1	4	4	4	28
SUJETO 14	5	4	4	3	1	1	5	2	25
SUJETO 15	1	5	5	4	5	2	4	5	31
SUJETO 16	1	5	5	3	5	4	5	4	32
SUJETO 17	5	5	5	4	5	4	4	4	36
SUJETO 18	1	5	5	2	3	4	3	2	25
SUJETO 19	5	5	5	3	4	5	5	5	37
SUJETO 20	5	5	5	4	5	4	4	4	36
VARIANZA	3.6	2	1.9	0.4	2.3	1.6	0.7	2.2	

K	8
$\sum V_i$	14.81
V_t	43.95

SECCIÓN 1	1.14
SECCIÓN 2	0.66
ABSOLUTO S2	0.66

α	0.76
----------------------------	------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Tabla 5*Empresas mineras formalizadas en el año 2020*

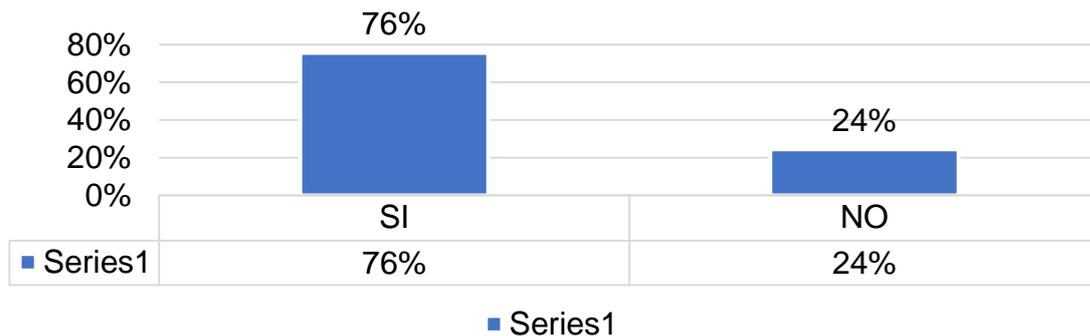
Nº	Datos del declarante		Derecho minero		Ubicación geográfica			Resolución		
	Ruc	Minero formalizado	Código único	Derecho minero	Departamento	Provincia	Distrito	Nº de resolución	Fecha de rd	Nº de socios-asociados-cooperativistas entre otros
1	20440300635	Comunidad campesina Juan Velasco Alvarado	010000605I	Acumulación parcoy nº 1	La mineras	Pataz	Parcoy	Rgr-014-2020-grll-ggr	15/01/2020	609
2	20604201757	Black mineral s.a.c	30000206	Mihoali	La mineras	Pataz	Huaranchal	Rgr nº 213-2020-grll-ggr	7/10/2020	2
3	20604201757	Black mineral s.a.c	30045612	Lajon negro	La mineras	Pataz	Huaranchal	Rgr 218-2020-grll-ggr	15/10/2020	2
Total de empresas mineras formalizadas										613

Fuente: Ministerio de energía y minas.

Figuras de la encuesta de la variable trabajo remoto

Figura 5

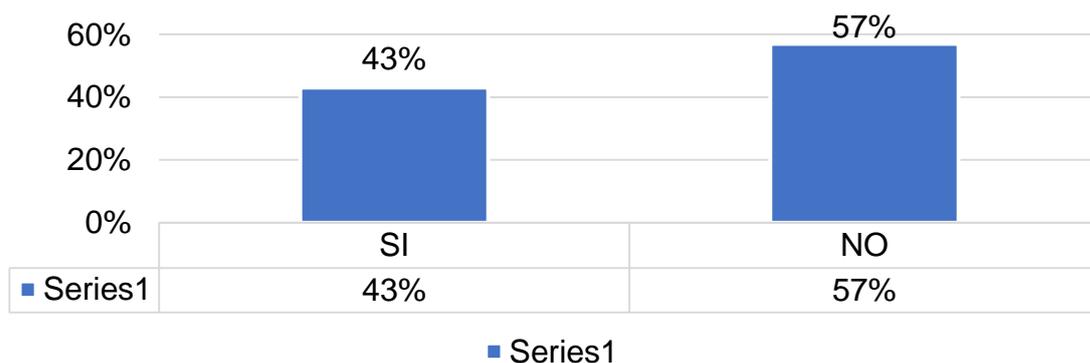
¿Lograste implementar la modalidad del trabajo remoto en el tiempo correcto para evitar la pérdida de clientes?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Figura 6

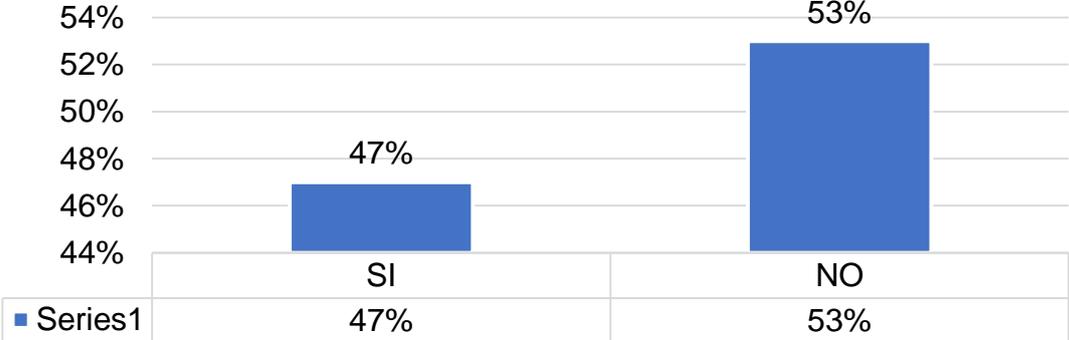
¿Lograste el cumplimiento total de las horas laborales de tus trabajadores?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Figura 7

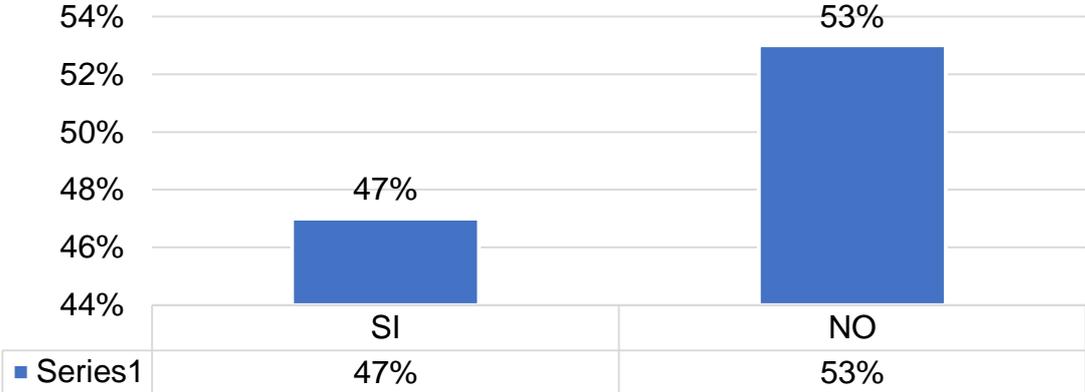
¿Implementaste una programación de reuniones virtuales para el trabajo y la convivencia de equipos?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Figura 8

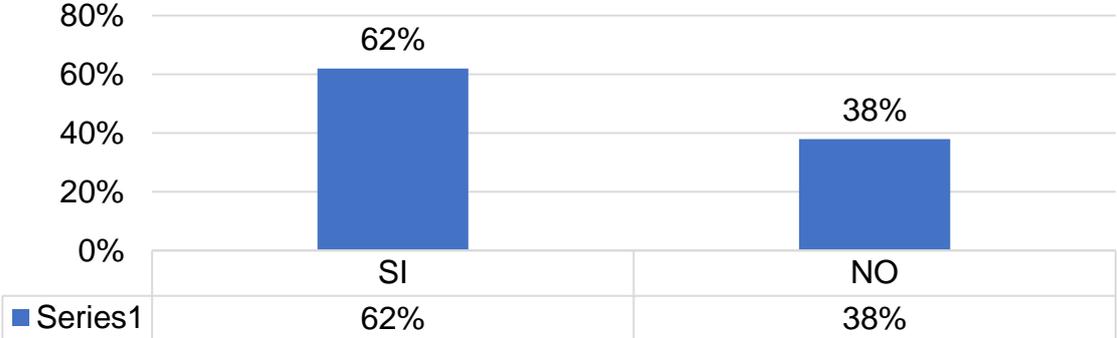
¿Estas reuniones tenían una duración de por lo menos 3 horas?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Figura 9

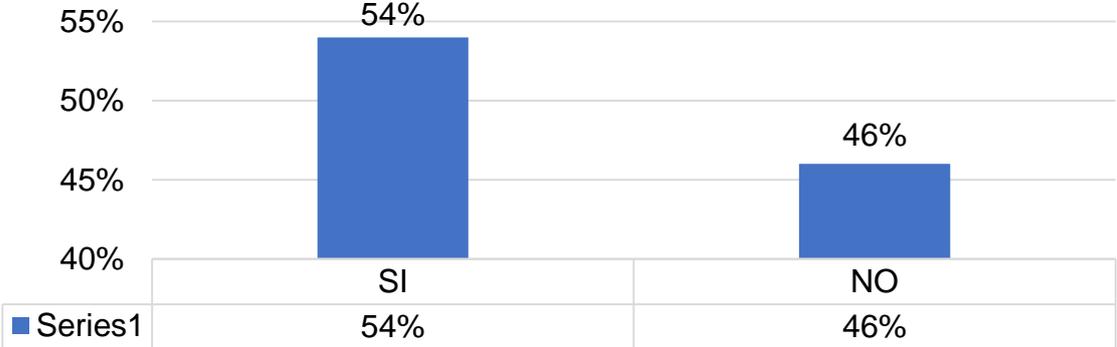
¿Implementaste la inducción, seguimiento y soporte para que tus trabajadores logren sus objetivos con éxito?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Figura 10

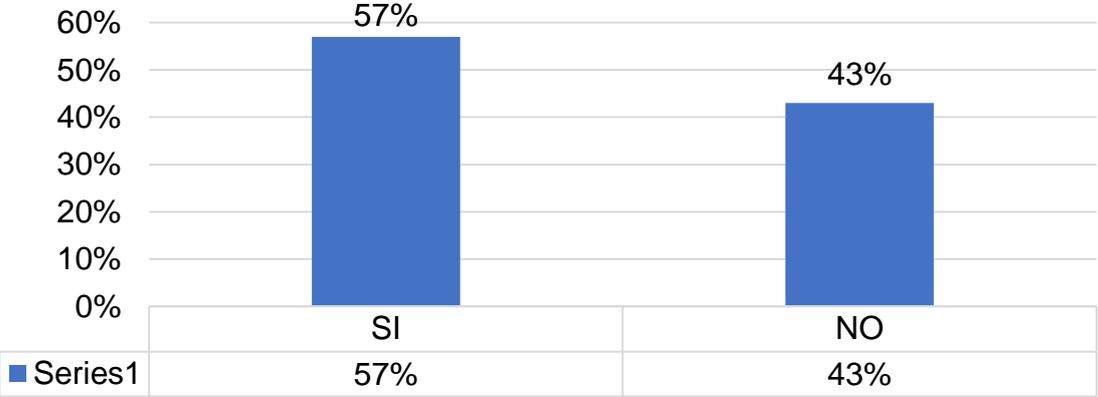
¿Sientes que esta modalidad de trabajo te permite ahorrar algunos gastos que tenías en trabajo presencial?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

Figura 11

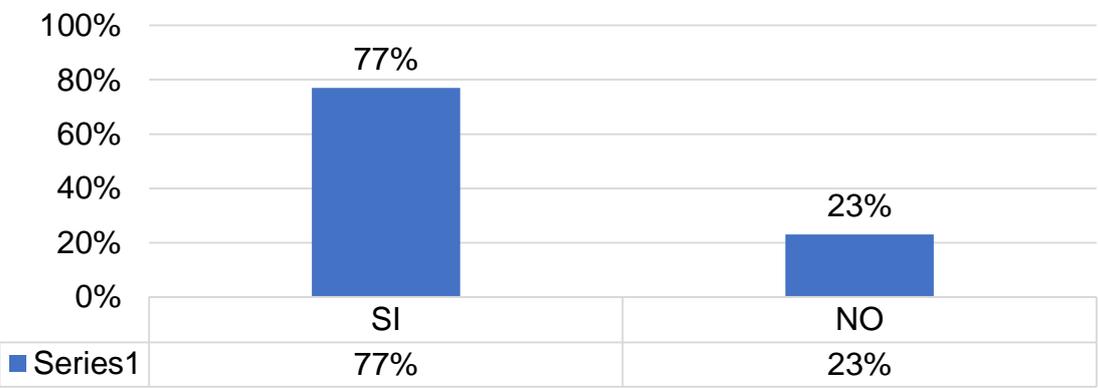
¿Sientes que tus trabajadores están satisfechos con esta modalidad de trabajo ya que les permite compartir más tiempo en familia?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.

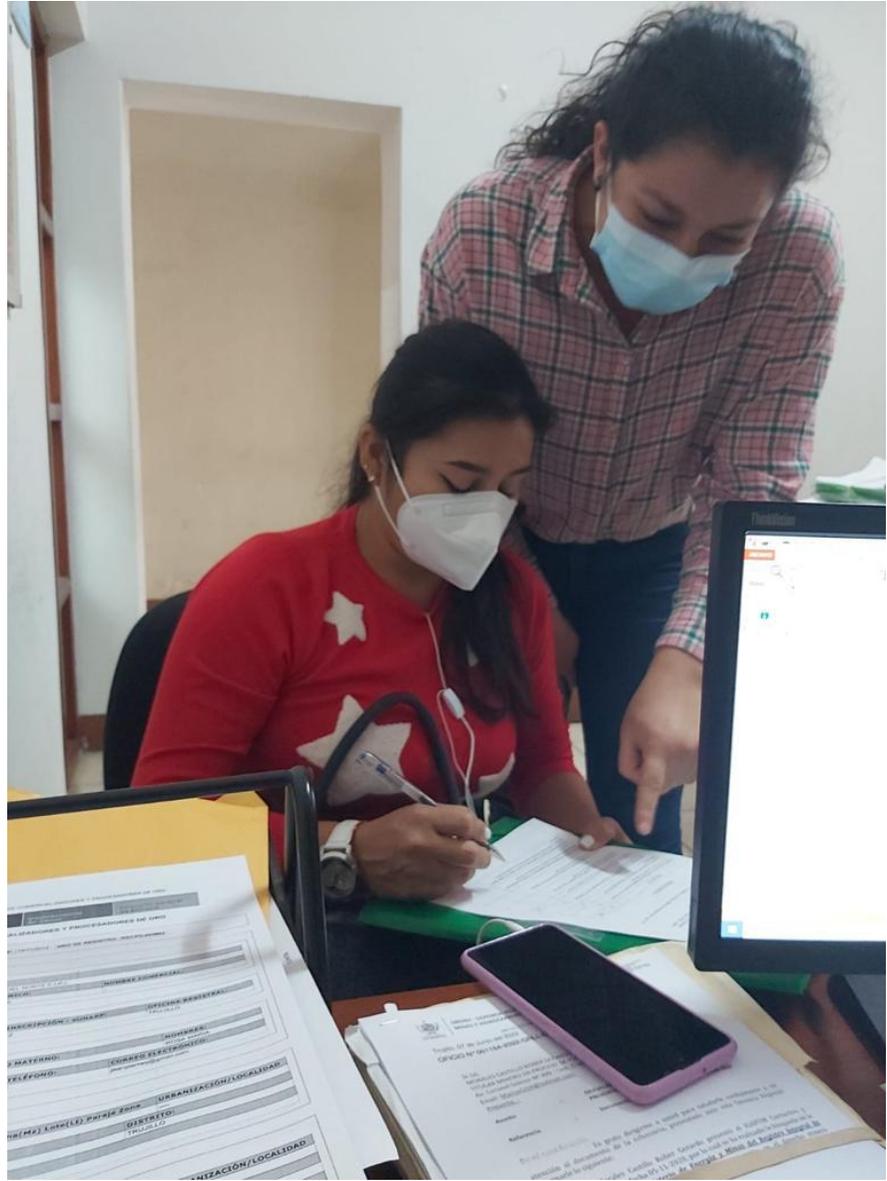
Figura 12

¿Tus trabajadores lograron implementar un buen lugar de trabajo dentro de sus hogares que le permiten desarrollar de manera exitosa su trabajo?



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto aplicada a 258 empresarios mineros del REINFO.







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y la Formalización minera durante el COVID -19, en las empresas mineras, 2022", cuyo autor es GUIBERT COLLANTES SANDRA CAROLINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA CLAVO EDILBERTO DNI: 19188343 ORCID 0000-0002-5241-6003	Firmado digitalmente por: EHORNAC53 el 16-08- 2022 22:53:45

Código documento Trilce: TRI - 0341531