



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Auqui Otarola, Blanca Evelyn (ORCID 0000-0002-2567-8905)

ASESOR:

Mg. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (ORCID 0000-0002-6569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mi abuelita que desde el cielo me guía y cuida, asimismo a toda mi familia quienes son mi fortaleza y motivación para cumplir mis metas en la vida.

Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a Dios por cuidarme y por bendecirme siempre. Asimismo, al Programa y docentes de la Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por la oportunidad y apoyo constante durante el desarrollo de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de la variable Trabajo remoto	21
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de las dimensiones de la primera variable Trabajo remoto	23
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de la variable Desempeño laboral	23
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de las dimensiones de la segunda variable Desempeño laboral	25
Tabla 5	Significancia y correlación entre el Trabajo Remoto y Desempeño laboral	26
Tabla 6	Significancia y correlación entre la Planificación y Desempeño laboral	27
Tabla 7	Significancia y correlación entre el Seguimiento y Desempeño laboral	28
Tabla 8	Significancia y correlación entre las Conductas de los colaboradores y el Desempeño laboral	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021. La población estuvo constituida por 151 colaboradores que laboran en la modalidad de trabajo remoto y la muestra fue de 108 de colaboradores, derivado por un muestreo probabilístico de forma aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se aplicaron instrumentos denominados cuestionario de trabajo remoto y el cuestionario de desempeño laboral, ambos de elaboración propia y destinados a medir las variables en cuestión. Los resultados indican que respecto a la variable Trabajo Remoto se observa que un 50% de colaboradores percibieron como nivel inadecuado y un 50% de colaboradores como un nivel adecuado; respecto a la segunda variable referida al Desempeño Laboral los colaboradores perciben un 37% como nivel inadecuado y el 63% de colaboradores considera un nivel adecuado. Se determinó que existe relación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral debido a que se obtuvo un valor de Rho de -0,001 (valor de $p= 0,000$) y se aceptó la hipótesis general (H1).

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the variables remote work and job performance of a migration control body in the Lima Region during the year 2021. The population consisted of 151 collaborators who work in the modality of remote work and the sample consisted of 108 collaborators, derived by a simple random probability sampling. The data collection technique was the survey and instruments called the remote work questionnaire and the work performance questionnaire were applied, both of their own creation and intended to measure the variables in question. The results indicate that regarding the variable Remote Work it is observed that 50% of collaborators perceived it as an inadequate level and 50% of collaborators as an adequate level; Regarding the second variable referred to Labor Performance, employees perceive 37% as an inadequate level and 63% of employees consider it an adequate level. It was determined that there is a relationship between the variables remote work and work performance because a Rho value of -0.001 (p value = 0.000) was obtained and the general hypothesis (H1) was accepted.

Keywords: Remote work, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la pandemia del coronavirus COVID 19, la economía mundial se vio en peligro, asimismo este problema de salud generó desempleo y carencias humanitarias en todo el mundo, motivo por el cual las Naciones Unidas elaboraron un marco de respuesta socioeconómica, con la finalidad de contrarrestar la crisis económica y contribuir con el cumplimiento del objetivo 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel mundial (Naciones Unidas, 2020).

Según la Organización Mundial de Salud, esta enfermedad fue comunicada por primera vez en la ciudad de Wuhan (China), el martes 31 de diciembre del año 2019. El 05 de marzo del año 2020 se corroboró el primer caso de COVID 19 en Perú, importado por una persona con historial de viajes a España, Francia y República Checa, con este antecedente se dio inicio a la problemática de la pandemia mundial y la emergencia sanitaria a nivel nacional, la llegada de esta temible enfermedad nos afectó a nivel físico, psicológico, personal, familiar, social y económico (Organización Mundial de Salud [OMS], 2021).

La pandemia mundial también produjo diversos problemas en el sector laboral en el Perú, a nivel nacional se aplicaron medidas de seguridad con el objetivo de reducir el contagio del COVID 19; una de estas medidas fue el confinamiento y el distanciamiento social, por lo cual fue necesario cumplir con las actividades y el horario laboral haciendo uso de una nueva figura de trabajo denominado trabajo remoto en la mayoría de entidades públicas y privadas a nivel nacional; el domingo 15 de marzo del 2020 mediante el Decreto de Urgencia N° 26 -2020 se estableció el uso de la modalidad de trabajo remoto y para el Sector privado se reguló mediante Decreto Supremo N°10-2020 –TR publicado el martes 24 de marzo el 2020.

De esta manera se continuó impulsando el empleo en el Perú, este nuevo método de trabajo se hizo posible sin la presencia física de los trabajadores en las instituciones públicas, haciendo uso de medios y herramientas tecnológicas como: mensajes, videollamadas, chats, correo electrónico, plataformas virtuales, aplicaciones, programas y otros servicios en línea, por ende, fue necesario contar

con equipos electrónicos acordes al trabajo como: computadoras, laptops, Tablets, celulares. etc.

Según el Decreto de Urgencia N° 055-2021 publicado en el boletín de Normas Legales del Diario el Peruano el 24 de junio del 2021, estableció la modificación de la vigencia de la modalidad de trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2021, así mismo el decreto estableció la reincorporación gradual de los servidores públicos, siempre y cuando ya cuenten con las 2 dosis completas contra el coronavirus COVID 19.

Es importante también resaltar que en el país ya existía una modalidad parecida al trabajo remoto denominada teletrabajo, la cual está regulada desde el año 2013; los países con más teletrabajadores son la India, Indonesia, Sudáfrica y en Latinoamérica los países que hacen uso de este método de trabajo son Colombia, Argentina, Chile y Uruguay; los cuales tienen normativa y políticas públicas que respaldan y promueven el teletrabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2017).

Se consideró importante mencionar la Ley 30036 Ley que regula el Teletrabajo y el Decreto Supremo 009 – 2015 – TR, la cual tiene como objetivo regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. Esta modalidad de trabajo se identifica por el desempeño subordinado de labores sin presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través diversos medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez control y la supervisión de labores (Gobierno del Perú, 2015).

Asimismo, también fue necesario precisar que el organismo encargado del control migratorio en el país también tuvo la necesidad de hacer uso del trabajo remoto para continuar con sus actividades laborales en sus distintas direcciones a nivel nacional; el organismo de control migratorio es una entidad pública adscrita al Ministerio del Interior, es responsable del control migratorio en todo el territorio peruano y de la emisión de documentos de viaje a todos los ciudadanos nacionales y extranjeros. Es la entidad encargada de conceder la nacionalidad peruana a los extranjeros solicitantes, contribuyendo así con el desarrollo y seguridad del país. Su misión como institución pública es conducir la política migratoria interna a favor

de todas las personas nacionales y extranjeras, considerando un servicio oportuno, transparente, seguro, íntegro y respetuoso de los derechos humanos de los migrantes en armonía con la seguridad nacional, orden interno y público. La Superintendencia Nacional de Migraciones a nivel nacional cuenta con 15 jefaturas Zonales, 2 Centros Binacionales de Atención Fronteriza, 8 agencias Desconcentradas, 33 Puestos de Control Migratorio, 21 puestos de Control Fronterizo y 3 Puestos de Verificación Migratoria (Superintendencia Nacional de Migraciones, 2021)

Por los hechos expuestos en los párrafos anteriores, surgió la investigación titulada **Trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021**. La investigación empleó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, de nivel correlacional. El **problema general** se define de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021? Y como **problemas específicos** se planteó lo siguiente: (1) ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021? (2) ¿Qué relación existe entre seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021? (3) ¿Qué relación existe entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021?

Se planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021; se plantearon los siguientes **objetivos específicos**: (1) Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. (2) Determinar la relación entre seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. (3) Determinar la relación entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

La investigación tuvo una **justificación por conveniencia**, porque generó herramientas para el desarrollo adecuado de la modalidad de trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. De igual manera tiene una **justificación teórica**, porque contribuyó a la comunidad

científica con conocimientos del uso y práctica de esta nueva modalidad de trabajo en las instituciones públicas. Asimismo, se considera una **justificación social** porque generó un enriquecimiento de nuevos conocimientos del trabajo remoto y su relevancia de aplicación durante la pandemia del COVID 19. Sin embargo, la importancia principal se estableció en que es la primera investigación realizada sobre la variable trabajo remoto respecto a un organismo de control migratorio a nivel nacional.

Respecto a la hipótesis de la investigación realizada se estableció la **hipótesis general**: Existe una relación directa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021; asimismo se establecieron las siguientes **hipótesis específicas**: (1) Existe una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. (2) Existe una relación directa entre seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. (3) Existe una relación directa entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tuvo como **antecedentes nacionales** las siguientes tesis: Lozano (2021) en la tesis titulada *Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020*; proyecto de investigación que tuvo la finalidad de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, planteó como objetivo primordial la determinación de la correlación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de la DRPSM durante el año 2020; para ello se aplicó una metodología tipo básica, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, obteniendo la conclusión que existe relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de la DRPSM; a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación generó un aporte significativo para el enriquecimiento del conocimiento sobre la aplicación el trabajo remoto y la productividad en las entidades públicas en la Región San Martín .

Alvarado (2021) en la tesis titulada *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón, 2021*; proyecto de investigación que tuvo la finalidad de obtener la titulación como Magister en Gestión Pública, planteó como objetivo principal establecer la correlación entre el trabajo remoto y productividad del personal que trabaja en oficinas de administración de la Unidad de Gestión Educativa Local del Distrito de Morropón en el año 2021, para ello se usó una metodología tipo básica - no experimental, con un nivel correlacional, obteniendo una conclusión que existe una correlación reveladora entre el uso del trabajo remoto y la productividad del personal que trabaja en oficinas de administración de la UGEL de Morropón en el año 2021; por lo cual se puede afirmar que dicha investigación generó un aporte importante porque contribuyó al generar más conocimiento sobre el trabajo remoto bajo la modalidad CAS en el Departamento de Piura.

Rueda (2021) en la tesis titulada *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*; proyecto de investigación que tuvo la finalidad la titulación como Magister en Gestión Pública, planteó como objetivo principal establecer la relación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales en un contexto del coronavirus COVID 19, durante el año 2021; para ello se aplicó una metodología tipo básica, con un diseño

no experimental, transversal y descriptivo correlacional, se hizo uso de la técnica de encuesta, obteniendo una conclusión que existe una correlación no significativa del trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales; a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación generó un aporte importante para enriquecer conocimiento respecto al trabajo remoto que se viene realizando en diversas partes del país producto de la pandemia COVID 19.

Tenazoa (2021) en la tesis titulada *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021*, proyecto de investigación con la finalidad de titularse como Magister en Gestión Pública, planteó como objetivo principal la determinación de la correlación entre el trabajo remoto y desempeño laboral en el MP del distrito de Tarapoto durante el año 2021, para lo cual se aplicó una metodología tipo básica, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo – correlacional, se hizo uso de la técnica de encuesta, obteniendo una conclusión que existe una correlación positiva y moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el MP del Distrito de Tarapoto durante el año 2021, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación generó un aporte esencial porque contribuye a conocer el trabajo realizado por el Ministerio Público en pandemia durante el año 2020.

Baldeon (2020) en la tesis titulada *Trabajo remoto y su relación con la eficacia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*, proyecto de investigación que tuvo por finalidad la titulación como Magister en Gestión Pública, planteó como objetivo principal determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020, para lo cual se aplicó una metodología tipo básica - correlacional, de diseño no experimental - trasversal, obteniendo una conclusión que existe correlación en el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la MP de Junín 2020; a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación generó un aporte esencial para la comunidad científica porque contribuye a generar más conocimiento y la importancia del trabajo remoto en la Región Junín.

Finalmente, Quispe y Quispe (2021) en la revista titulada *Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad*, revista científica multidisciplinar, tuvo como objetivo primordial de dar a conocer los aspectos más importantes de la implementación, promoción e impacto del teletrabajo durante la

pandemia del Covid 19, así mismo dieron a conocer los resultados del uso de medios tecnológicos con la finalidad de cumplir con las metas laborales en este nuevo mecanismo. El método que se uso fue el teórico descriptivo de revisión documental y obtuvo la conclusión que en la actualidad el teletrabajo es considerado una modalidad laboral relevante a nivel internacional y nacional con la finalidad de continuar brindando los servicios en todas las entidades públicas del país, también afirman que los trabajadores tuvieron que adaptarse al uso de nuevas herramientas tecnologías y servicios digitales para cumplir con las metas designadas en un contexto de pandemia y modernidad laboral.

Asimismo, el trabajo de investigación tuvo como **antecedentes internacionales** los artículos científicos y tesis siguientes: López y Osuna (2021) *Teletrabajo en tiempos de COVID 19: De lo opcional a lo necesario* (Revista de Humanidades y Ciencia Sociales de Chile), artículo científico. El estudio tuvo como objetivo principal enfatizar la importancia del teletrabajo de pasar de ser una modalidad de trabajo opcional a una imperiosa necesidad, para ello se revisaron los trabajos de diferentes autores relacionados con la definición, antecedentes, la parte legal y el análisis del teletrabajo en tiempos de COVID 19 en México, obteniendo una conclusión que debido al problema sanitario de COVID 19, obligó a retomar viejas prácticas ya establecidas como modalidad de trabajo utilizando en varias épocas atrás, pero en México aparece como un tema reciente. De esta manera se pudo contribuir a la comunidad científica brindando más conocimientos sobre esta modalidad de trabajo y su importancia en estos últimos años a nivel mundial y nacional.

Ecuador Bermúdez y Pangol (2021) en la revista titulada *El teletrabajo en el Ecuador*, Revista Visionario digital, artículo científico tuvo como objetivo primordial determinar la importancia de la protección jurídica que evita periodos amplios de conexión digital, asimismo determinar la vulnerabilidad de los derechos humanos, tiempo de descanso y goce de vacaciones de parte de los trabajadores. El método que se uso fue el histórico - descriptivo de revisión documental y obtuvo la conclusión que el uso del teletrabajo genera aportes buenos y malos en la sociedad, por lo cual es importante considerar una adecuada formulación legal que respalde a los trabajadores durante la ejecución del teletrabajo.

Asimismo en Ecuador Ramos et al. (2020) *Teletrabajo en tiempos de COVID 19* (Revista Interamericana de Psicología), artículo científico, tuvo como objetivo

principal mejorar la interpretación de la situación de teletrabajo durante el confinamiento durante al COVID 19 , llegó a la conclusión que en las personas que se encuentran en teletrabajo debido al aislamiento social por la enfermedad del COVID 19, tienen un efecto positivo en la productividad, siempre y cuando cuenten con los recursos óptimos para trabajar y las condiciones relacionadas con la salud mental sean igualmente favorables; a partir de ellos se puede afirmar que la investigación contribuye con estructurar acciones a nivel organizacional. Esta investigación fue uno de los primeros estudios sobre el tema de teletrabajo en el país, en las condiciones provocadas por la pandemia de COVID – 19.

Por otra parte, en Costa Rica Gutiérrez y Solano (2020) *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19* (Revista Cuadernos de Administración), artículo científico. La investigación realizada fue de tipo básica, con un diseño descriptivo, de enfoque mixto; en la cual la población estuvo constituida por el total de colaboradores de 10 entidades del sector público y 10 entidades del sector privado de Costa Rica y la muestra de la investigación estuvo accedida por 188 colaboradores. Se empleó la recolección de datos por medio de encuestas y el análisis documental, los instrumentos fueron el cuestionario y la ficha de análisis documental. Esta investigación permitió señalar que el impacto en motivación y desempeño laboral del teletrabajo en el contexto de la Pandemia del COVID – 19, ha sido en términos generales positivo en la mayoría de los aspectos estudiados, hecho que pudo contribuir con un cambio innovador en la modalidad de trabajo habitual para la mayoría de personas en el país.

En Finlandia Chen (2020) en la tesis titulada *Viabilidad del teletrabajo como mejora de la autogestión en el transporte aéreo de carga de exportación* (tesis de maestría), tuvo como objetivo principal ayudar a los empleado, enfocándose en las operaciones de exportación aérea, a comprender la importancia de la autogestión en circunstancias de teletrabajo y guiar a los empleados para que se autogestión y mejoren en el desarrollo de su vida profesional, obteniendo una conclusión que se obtuvo tres posibles propuestas para mejorar las operaciones; señalando que lo más importante es establecer una actitud positiva como condición previa realizar el teletrabajo, así mismo se concluyó la importancia de la comunicación entre compañeros.

Y finalmente, en Chile, Chiang y San Martín (2015) *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Talcahuano* (Revista Ciencia y trabajo), artículo científico, plantea un objetivo principal la medición del desempeño laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, tuvo un diseño no experimental - transversal, de tipo básico - correlacional. Para la investigación la muestra fue constituida por 259 trabajadores de la municipalidad a los cuales se administró un cuestionario estandarizado, personal, voluntario y anónimo. El estudio afirmó que existen correlaciones estadísticas importantes entre las dos variables, esta investigación significó un hecho importante en la contribución de conocimientos a la comunidad científica porque permitió conocer más a fondo el comportamiento de los funcionarios de una entidad pública, siendo esta modalidad de trabajo desconocida en diversos países hasta que apareció el coronavirus.

Se consideró importante también señalar las **bases teóricas** que respaldan el estudio, el cual se ajustó a dos variables: **(1) Trabajo Remoto y (2) Desempeño Laboral**, las cuales describimos a continuación, primero se consideró las definiciones del término **Trabajo, teletrabajo y trabajo remoto**:

Para definir el trabajo fue necesario tener en cuenta que este término proviene desde los inicios de la vida del ser humano en el planeta tierra y esta resulta como producto de sus actividades cotidianas. Durante muchos años el término trabajo ha ido evolucionado de acuerdo a las diversas etapas que el hombre ha desarrollado hasta la actualidad, es definido como el comportamiento humano que tiene por finalidad producir algo tangible o no.

Según Karl (1867) definió el trabajo como un proceso que se realiza y controla mediante la propia acción del ser humano; este proceso enfrenta a la naturaleza como un poder natural haciendo uso de fuerza naturales del conocimiento intelectual y físico del ser humano. Asimismo Marín et al. (2002) Define al trabajo como una construcción social, que surge como producto de las coordinaciones de un grupo de individuos, es un término que circula de generación en generación estableciéndose en el conocimiento y lenguaje de socialización para todas las personas; sumados a los patrones de comportamiento, constituyéndose como un elemento esencial en la vida cotidiana del hombre, así como la importancia en el rol que ejerce en la vida individual de cada persona, haciéndose presente en diferentes perspectivas en el ciclo vital del hombre.

El trabajo influye en la vida cotidiana del hombre plasmándose a través de los mercados de trabajo, estableciéndose como estructuras débiles que se acomplejan debido a la crisis y ajustes económicos a nivel mundial; lo cual repercute en el cierre de unidades productivas, originando un desarrollo económico deficiente, desempleo, desniveles en la calidad de vida, entre otros problemas en el sector económico (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2004).

A continuación, se consideraron las definiciones del **teletrabajo**. Es un trabajo subordinado que realiza un/a colaborador/a que se halla corporalmente en su vivienda u otro lugar que no sea la institución donde fue contratado. Este mecanismo de trabajo se realiza por medio de herramientas informáticas y de telecomunicaciones como: el internet, telefonía y otros; las cuales viabilizan la ejecución del trabajo fuera del centro laboral, siempre que la naturaleza de las actividades lo permitan. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2017).

Según el Centro de Especialización en Gestión Pública (CEGEP, 2021) el teletrabajo implica el uso de diversas Tecnologías de Información y Comunicaciones conocidas como TICs, en el Perú existen normas que respaldan, validan y regulan esta modalidad de trabajo; la cual involucra que el empleado no realice ningún desplazamiento al local de la entidad contratante para desarrollar sus actividades laborales diarias; el teletrabajo es considerado como un derecho fundamental y queda tipificado en la Ley 30036 a nivel nacional.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2017) señaló lo siguiente sobre las ventajas del TR las cuales son: a) Permite el impulso de las actividades personales debido a la autogestión de tiempo, horarios y tareas. b) Permite al colaborador administrar su tiempo a su ritmo y necesidades, el teletrabajo genera un aporte considerable en la productividad y eficiencia del trabajo. c) Permite una armonía de vida entre los factores personales y familiares, reduciendo el absentismo y mejorando el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los colaboradores. d) Reduce los problemas de salud como el estrés y aporta a un mejor ambiente de trabajo. e) Ahorro económico en vestimenta, alimentación y transporte público. f) Beneficia a los colaboradores con discapacidades físicas, porque ya no se dificultan para trasladarse al centro de trabajo y pueden desempeñar sus funciones desde la seguridad de su hogar y en compañía de su familia.

Diversos autores afirmaron lo siguiente sobre el **trabajo remoto** en adelante TR; el trabajo remoto en el Perú es una modalidad excepcional de trabajo no presencial, está vigente en nuestro país durante el estado de emergencia de salud que surgió por la llegada del coronavirus COVID 19; se estableció el uso de esta modalidad de trabajo el domingo 15 de marzo del 2020 mediante el Decreto de Urgencia 26 -2020 y para el Sector privado regulado mediante Decreto Supremo 10-2020 –TR publicado el martes 24 de marzo del 2020.

Se trata de la ejecución del trabajo bajo subordinación, sin la presencia física de los colaboradores en la entidad empleadora, haciendo uso de mecanismos y herramientas que les permita cumplir con sus labores; se hace uso de este método siempre cuando la naturaleza del trabajo lo permita. Los colaboradores reciben sus tareas y actividades laborales mediante mecanismos virtuales y de igual manera realiza el cumplimiento de sus labores encomendadas de manera virtual.

Durante el trabajo remoto el jefe del área u oficina continúa manteniendo mantiene su facultad de dirigir y supervisar, cumple con este rol por medio de herramientas informáticas, digital o telefónica. El colaborador trabaja y realiza sus labores encomendadas desde su lugar de residencia (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021). Según el Decreto de Urgencia N° 26 (2020) en el título II Art. 16 se define como la prestación de servicios de carácter subordinado sin la presencia física del trabajador en la institución donde labora, sino más bien en su hogar o lugar de aislamiento por la cuarentena, este trabajo hace uso de cualquier medio o mecanismo informático para cumplir con las actividades encomendadas.

Fue necesario también hacer referencia las **dimensiones de la variable Trabajo Remoto** las cuales son: **(1) Planificación y (2) Seguimiento**.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) la **planificación** se trata de la fase en la cual se identifican las actividades o tareas a realizar y organizar, quién y cómo estas serán ejecutadas. Los pasos para la implementación de la planificación en el TR son: La clasificación de equipos de trabajo, en la cual se establecen las siguientes acciones: Identificación de las tareas que deben realizarse durante el TR, delimitar los colaboradores que realizarán el TR, definir las tareas y actividades para cada colaborador (las actividades también pueden ser asumidas por equipo de trabajo) y como segundo paso tenemos elección de metodologías para proveer facilidad durante el desarrollo del trabajo

remoto, en la cual se establecen las siguientes acciones: Se elabora un cronograma detallado de trabajo, definiendo los mecanismos de seguimiento y estableciendo las herramientas tecnológicas que podrían utilizar con el equipo de trabajo.

Asimismo, para la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) El proceso **seguimiento** se establece como la realización del trabajo remoto; es la fase donde se comunica a los colaboradores de sus tareas o actividades, se organiza su cumplimiento y se efectúa el seguimiento de las labores encomendadas. Es importante mencionar que el jefe podría haber definido las tareas previamente, de manera que solo quedaría dar continuación al trabajo acordado. Esta fase está compuesta por dos pasos: Se inicia con las reuniones de Organización; donde se establecen todas de las necesidades de acuerdo a la naturaleza de las tareas a asignar, el jefe superior puede realizar una reunión virtual con el objetivo de comunicar y explicar al equipo, sobre el nuevo proyecto o servicio, los plazos, metas, entre otros aspectos. Como segundo paso se debe ejecutar el seguimiento de las labores; este paso tiene por finalidad que el superior pueda vigilar e inspeccionar el avance y la ejecución de las actividades designadas de los colaboradores.

En este mismo sentido se describieron las bases teóricas de la segunda variable **Desempeño Laboral**; La cual se trata del rendimiento que el trabajador tiene al momento de realizar sus actividades laborales diarias y su aporte para el cumplimiento de sus metas, este comportamiento depende del ambiente laboral, recursos y herramientas con las que cuente al momento de realizar su trabajo. El desempeño laboral puede ser medido por el comportamiento, rasgos personales, eficiencia, eficacia y calidad de trabajo que realiza. (Chiavenato, 2007). Las organizaciones en el pasado evaluaban la manera en que los colaboradores cumplían sus funciones; sin embargo, en la actualidad las grandes organizaciones a nivel mundial son menos jerárquicas, empleando una comunicación horizontal y más orientadas al servicio, motivo por el cual requieren de más información. (Robbins y Judge, 2013).

Para finalizar se detalló cada una de las **dimensiones que componen la variable Desempeño Laboral**, las cuales según Robbins y Judge (2013) señalan que son: **(1) Resultado de trabajo individual, (2) Conducta y (3) Rasgos**. Los autores antes mencionados señalan que los factores y criterios que opte la dirección con la finalidad de calificar el desempeño de sus colaboradores tienen

mucha influencia en la conducta de los mismos. De esta forma, refieren que los tres conjuntos de criterios más habituales para calificar el desempeño son los resultados de la tarea individual, las conductas y los rasgos.

Respecto a los **Resultados de la tarea Individual** plantean lo siguiente; Si los resultados son más trascendentales que los medios que se use para tal fin, entonces la jefatura debería realizar la evaluación de la ejecución de las tareas del colaborador, teniendo en cuenta la cantidad producida, las metas cumplidas, calidad de trabajo, uso óptimo de recursos, tiempo de entrega, costo de producción individual, entre otros factores. Así mismo consideran relevante la importancia de las **conductas** durante el desarrollo de sus labores; respecto a este criterio afirman lo siguiente; definitivamente es complicada la identificación de la conducta y la contribución de cada de los colaboradores en el desempeño de sus funciones, entonces es recomendable que la gerencia realice una evaluación de la conducta de los colaboradores haciendo uso de varios métodos. Las conductas que se evalúan durante el desempeño de las actividades de un empleado no todas están relacionadas con la productividad del colaborador durante el desarrollo de sus funciones.

Respecto a la última dimensión se consideraron los aportes sobre **rasgos**; está compuesto por el conjunto más frágil de factores para evaluar porque corresponde a los rasgos individuales de los empleados, pues son los factores menos relacionados con el desempeño laboral en una institución. Entonces es necesario tener en cuenta que una buena actitud frente al trabajo y circunstancias que surgen de las mismas, mostrar confianza y aparentar estar ocupado, satisfacción con el trabajo y experiencia podrían relacionarse o no con el desempeño de los colaboradores para lograr las metas de la organización, sin embargo, las organizaciones siguen evaluando estos atributos para medir el desempeño laboral de sus empleados.

Finalmente, fue importante describir los objetivos del desempeño laboral, los cuales son: (a) Contribuir a la alta dirección y jefaturas en la toma de decisiones respecto a temas de recursos humanos; por ejemplo, es más fácil definir al personal que se debería aplicar ascensos, sanciones, desplazamientos, despidos, etc. (b) Las evaluaciones de desempeño laboral permiten reconocer deficiencias del personal para que posteriormente sean capacitados, de esta manera se identifica con precisión las habilidades y competencias de los colaboradores. (c) Las

evaluaciones de desempeño también ayudan a reforzar las metas y objetivos de la organización a los colaboradores. (d) Las evaluaciones de desempeño representan un indicador muy valioso para examinar el comportamiento y la producción de las organizaciones (Robbins y Judge, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Se consideró que la investigación sea de tipo básica o pura, puesto que según Hernández et al. (2014) Tiene por objetivo de conocer la realidad del fenómeno estudiado, sobre el cual se genera nuevo conocimiento, en este caso particular vinculados a las variables trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

Respecto al enfoque de la investigación, esta fue cuantitativa ya que se centra en mediciones objetivas y análisis estadístico de los datos recopilados en campo sobre las mencionadas variables de investigación (Hernández et al., 2014)

Finalmente, mencionar que la presente investigación fue de **nivel correlacional** ya que busca determinar la relación que existe entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021.

Diseño de investigación:

Se estableció que el diseño de la investigación sea no experimental debido a que no se han alterado las variables de estudio, adicionalmente se precisa que esta investigación tiene un corte transversal puesto que se ha realizado en un periodo de tiempo a una población muestra (Hernández et al., 2014).

Asimismo, la investigación se enmarco dentro de **método hipotético deductivo**, ya que permitió determinar si las hipótesis de relación que existe entre las variables de estudio son verdaderas, al respecto Popper (2008) precisa que dicho método consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, la primera universal y la segunda empírica para desarrollar la posterior contrastación empírica.

3.2. Variables y operacionalización

Para la primera variable **Trabajo remoto**, la definición conceptual es la siguiente: Se trata del desarrollo de la actividad laboral fuera de las instalaciones del centro

laboral; haciendo uso de herramientas y mecanismos tecnológicos. Se cumple con el horario, tareas y metas establecidas por la entidad pública desde la comodidad del hogar u otro lugar distinto a las instalaciones de la institución empleadora (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021).

La definición operacional para la variable Trabajo remoto es la siguiente: Analiza el conocimiento respecto al trabajo remoto, utilizando la herramienta de una encuesta considerando las dimensiones de planificación y seguimiento.

Asimismo, es importante precisar que los indicadores de la dimensión (1) son las siguientes: Identificación de equipos de trabajo y Establecimiento de Metodología, para la dimensión (2) los indicadores son: Reuniones de Organización y estrategias de seguimiento; todos los datos fueron recabados mediante cuestionarios elaborados en escala ordinal tipo Likert.

Por otro lado, la segunda variable **Desempeño laboral** se define conceptualmente de la siguiente manera: Se trata del rendimiento que el trabajador tiene al momento de realizar sus actividades laborales diarias y su aporte para el cumplimiento de sus metas, este comportamiento depende del ambiente laboral, recursos y herramientas con las que cuente al momento de realizar su trabajo. El desempeño laboral puede ser medido por el comportamiento, rasgos personales, eficiencia, eficacia y calidad de trabajo que realiza (Chiavenato, 2007).

Respecto a la definición operacional de la variable Desempeño laboral es la siguiente: Analiza el conocimiento respecto al desempeño laboral, a través de una encuesta considerando las dimensiones de resultados de la tarea individual, conductas y rasgos.

Por último, es preciso mencionar indicadores de la dimensión (1) de la variable desempeño laboral son las siguientes: Calidad, confiabilidad, eficacia, eficiencia y productividad; para la dimensión (2) los indicadores son: Aptitudes, habilidad, puntualidad y responsabilidad y finalmente para la dimensión (3) los indicadores son: Aspectos personales e Identificación institucional; todos los datos fueron recabados mediante cuestionarios elaborados en escala ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Respecto a la población, según Arias (2006), se define como un conjunto finito o infinito de elementos con características similares que servirán para el objeto de estudio, en este sentido para la presente investigación la población está constituida

por 151 colaboradores de un organismo de control migratorio Región Lima, quienes laboraron de manera remota durante el año 2021. Adicionalmente es preciso indicar los criterios de inclusión y exclusión que fueron considerados en la investigación:

Criterios de Inclusión: Se tomaron en cuenta a todos los colaboradores que realizan trabajo remoto en el organismo de control migratorio del Distrito de Breña, Provincia de Lima; durante el primer semestre del año 2021.

Criterios de Exclusión: No se consideraron a los colaboradores que realizan trabajo remoto en otros organismos de control migratorio de la Región Lima, que no pertenezcan al Distrito de Breña.

Muestra:

Respecto a la muestra, según Hernández et al. (2014) se define como un subgrupo del universo o población del cual se recolectarán los datos y la cual debe ser representativo de esta, en este sentido la muestra se constituyó por 108 colaboradores que realizan trabajo remoto en el organismo de control migratorio, Sede Central de la Provincia de Lima durante el año 2021, el cálculo para obtener la muestra se encuentra en el anexo 8.

Muestreo:

El muestreo se define como el conjunto de criterios y procedimientos mediante los cuales se seleccionan un conjunto determinado de elementos de una población; la cual representa todo lo que sucede en toda la población (Mata, 1997). En tal sentido para el proyecto de investigación se seleccionó un muestreo de tipo **no probabilístico**, de forma **aleatoria simple**.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis se define como la unidad que va ser medida, en otras palabras, los participantes o casos a quienes se aplicará el instrumento de medición (Hernández et al., 2014), en tal sentido la presente investigación consideró como unidad de análisis el organismo de control migratorio Sede Central, Región Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación la técnica aplicada fue la encuesta, la cual es definida como: Un método de recolección estandarizado, cuyo objetivo es

recopilar información de una muestra, que representa objetivamente a la población de estudio, así mismo delimitada por preguntas (Cea, 1996). La peculiaridad de los cuestionarios son el conjunto de preguntas con el que cuentan; los cuales nos permiten en conjunto alcanzar el objetivo planteado, ya que el desarrollo de este, generará la información necesaria para el posterior análisis estadístico.

En este sentido, se utilizó como instrumento el cuestionario de escala que es definido como una técnica de investigación social que presenta gran variabilidad y objetividad de datos y se plasma en dimensiones por cada variable de estudio (Hernández et al., 2014).

Al respecto es preciso mencionar que se elaboraron dos cuestionarios los cuales fueron de tipo Likert con 5 escalas (1= Muy en desacuerdo; 2= En desacuerdo, 3= Indiferente; 4= De acuerdo y 5= Muy de acuerdo). Los cuestionarios fueron elaborados por el autor de la presente investigación, en base al dimensionamiento de la operacionalización de las variables de estudio y se estima un tiempo de duración de aproximadamente 10 minutos, finalmente mencionar que la forma de aplicación fue mediante llamadas telefónicas.

En relación a la validez de los instrumentos, se destaca su relevancia ya que permite realizar la validación de instrumentos utilizados en la presente investigación cumpliendo así con uno de los elementos fundamentales de validez y confiabilidad (López et al, 2019).

Para la presente investigación, en relación a la **validación del contenido de los instrumentos**, se tuvo en cuenta la validación de tres expertos, dichos dictámenes se encuentran en el Anexo 5, se consideraron los formatos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo con respuestas dicotómicas obteniendo como resultado unánime de Aplicable.

Por otro lado, es preciso indicar que la validez de los instrumentos puede ser medido de manera concreta y directa (Carrasco, 2018), esto corresponde a determinar la procedencia y eficacia de un instrumento medible (Ñaupas et al, 2018).

Por otro lado, la **prueba de confiabilidad**, esta es definida como el rango en la que los resultados serán similares, al momento de aplicarse de manera reiterada el instrumento al mismo individuo y/o objeto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), aunado a ello el Alfa de Cronbach, es un indicador estadístico usado para cuantificar la confiabilidad de un instrumento (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

En tal sentido, se aplicó el criterio del Alpha de Cronbach, considerando una prueba piloto de 30 servidores públicos que realizan trabajo remoto en el organismo de control migratorio Sede Central en la Región Lima, se consideraron los niveles establecidos para los valores de Alpha de Cronbach por George y Mallery (2003), se tiene en relación a la variable Trabajo Remoto, obtuvo un resultado de 0,807; lo que significa que es Bueno, asimismo para la variable Desempeño laboral, obtuvo un resultado de 0,827; lo que significa que es Bueno, los valores detallados del procedimiento del Alpha de Cronbach se encuentran detallados en los anexo N°4.

3.5. Procedimientos

Posterior a la aprobación del proyecto de investigación, se comenzó con la recopilación de la información documental para el entendimiento de las variables de investigación, después se elaboraron los instrumentos de campo, por medio del cual se concretó la toma de datos a la muestra previamente definida en el organismo de control migratorio Región Lima, contando con la autorización de la entidad.

Posterior a ello, se aplicó el instrumento (encuesta) empleando las llamadas telefónicas a los colaboradores que realizan trabajo remoto en el organismo de control migratorio Región Lima, durante el primer semestre del año 2021 y con la información obtenida se realizó el procesamiento estadístico e interpretación de resultados descriptivos e inferenciales, empleando para este último el coeficiente de correlación de Spearman, considerando las normas éticas del investigador.

Acto seguido, se desarrolló la discusión de resultados y contrastación de las hipótesis para la redacción de conclusiones y propuestas de recomendaciones, por último, se procedió a realizar el informe final de tesis y efectuar el levantamiento de observaciones que precise el docente asesor, para la entrega final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al método de análisis de datos se inició realizando un análisis descriptivo de las variables de estudios y las dimensiones que las componen, las mismas que fueron expresadas utilizando tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje.

En segunda instancia, se realizó el análisis inferencial, posterior a la extracción de muestra y aplicación del instrumento se desarrolló la prueba de normalidad por medio del software SPSS v21. Seguidamente se realizó la prueba de contrastación de hipótesis empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para muestras no paramétricas mediante el cual se pudo contrastar y verificar las hipótesis de estudio y expresar los resultados en cuadros de porcentaje, tablas de frecuencias y diagramas de barras.

Adicionalmente se precisa, en relación al análisis de las variables y dimensiones, que se empleó la escala de Likert con 5 opciones que se detalla a continuación: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo.

3.7. Aspectos éticos

El citado trabajo de investigación cuenta con total autenticidad y veracidad respecto al instrumento generado y su posterior aplicación de campo, en dicha aplicación se brindó conocimiento a los encuestados el motivo del estudio y la confidencialidad de los datos brindados; cumpliendo así con el principio ético de respeto a la persona (Koepsell y Ruiz, 2015).

En relación al análisis estadístico y evaluación de resultados obtenidos, guarda coherencia con las normas y reglamentos éticos de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo; Por último, mencionar que para el presente trabajo se ha tenido en cuenta la autoría de las fuentes de información, las mismas que fueron registradas en las citas bibliográficas según normas APA.

Por otro lado, en relación a la recolección de datos mediante la encuesta, se ha mantenido la reserva de la identidad de los encuestados, ya que fue llenado de forma anónima. Finalmente, la originalidad de la presente investigación se sustenta en la revisión desarrollada por el programa Turnitin, verificando el porcentaje de similitud con otras fuentes de investigación; es así que la originalidad del presente documento se encuentra acreditada.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados descriptivos considerando las variables y dimensiones empleadas en el objetivo general y los objetivos específicos, así mismo los resultados inferenciales empleando el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Trabajo Remoto

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de la variable Trabajo remoto.

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Valido
Inadecuado	44-56	54	50,0%
Regular	57-68	0	0,0%
Adecuado	69-80	54	50,0%
Total		108	100%

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21.

Los resultados presentados en la Tabla 1, representan los resultados de la variable Trabajo remoto; donde el 50% de los colaboradores que laboran bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021, percibieron como nivel inadecuado el uso de los procesos de planificación y seguimiento durante la ejecución de sus actividades y el 50% de colaboradores consideró un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes descritos se evidencia que la planificación y el seguimiento son considerados procesos moderadamente esenciales para el desarrollo de las funciones durante el trabajo remoto y puede ser parte de un proceso de mejora continua con la finalidad de aumentar la satisfacción de los colaboradores sobre la citada variable.

4.1.2. Dimensiones de la variable Trabajo remoto.

Respecto a los resultados de los análisis descriptivos de las (2) dimensiones de la variable Trabajo Remoto se tiene que los resultados de la dimensión Planificación, el 37% de los colaboradores que laboraron bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021, percibieron como nivel inadecuado el uso del proceso de planificación para mejorar sus actividades laborales en la institución, el 17,6% de los colaboradores consideró un nivel regular y el 49,4% consideró un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes descritos se evidencia que la planificación al ser un proceso esencial para el desarrollo de las funciones durante el trabajo remoto, puede ser parte de un proceso de mejora continua con la finalidad de aumentar la satisfacción de los colaboradores sobre la citada dimensión.

Por último, respecto a la dimensión Seguimiento, el 47,2% de los colaboradores que laboraron bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021, percibieron como nivel inadecuado el uso del proceso de seguimiento durante la ejecución de sus actividades y el 52,8% de colaboradores consideró un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes descritos se evidencia que el seguimiento al ser un proceso esencial para el desarrollo de las funciones durante el trabajo remoto, puede ser parte de un proceso de mejora continua con la finalidad de aumentar la satisfacción de los colaboradores sobre la citada dimensión.

En tal sentido se puede evidenciar de forma general, sobre las dimensiones antes indicadas que son calificadas por los colaboradores encuestados en su mayoría como nivel adecuado, lo cual se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de las dimensiones de la variable Trabajo remoto.

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Valido
Planificación	Inadecuado	20-27	40	37,0%
	Regular	28-33	19	17,6%
	Adecuado	34-40	49	45,4%
Seguimiento	Inadecuado	24-29	51	47,2%
	Regular	30-35	0	0,0%
	Adecuado	35-40	57	52,8%

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21.

4.1.3. Desempeño Laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de la variable Desempeño laboral.

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Valido
Inadecuado	43-55	40	37,0%
Regular	56-68	0	0,0%
Adecuado	69-80	68	63,0%
Total		108	100%

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21.

Los resultados presentados en la Tabla 3, representan los resultados de la variable Desempeño laboral; donde el 37% de los colaboradores que laboraron bajo la modalidad de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021, percibieron como nivel inadecuado los resultados de trabajo individual, conductas y los rasgos manifestados durante la ejecución de sus labores y el 63% de colaboradores consideró un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes descritos se evidencia que los trabajadores se encuentran satisfechos con los resultados individuales, conducta y

los rasgos demostrados durante la ejecución de actividades laborales para el organismo de control migratorio y pueden ser parte de un proceso de mejora continua con la finalidad de mejorar la productividad y satisfacción de los colaboradores sobre la citada variable.

4.1.4. Dimensiones de la variable Desempeño laboral.

Respecto a los resultados de los análisis descriptivos de las (3) dimensiones de la variable Desempeño laboral se tiene que los resultados de la dimensión Resultados de tarea individual, el 55,6% de los colaboradores que laboraron bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021, percibieron como nivel inadecuado el resultado del trabajo individual durante la ejecución del trabajo remoto y el 44,4% de colaboradores considera un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los deducciones antes descritas se evidencia que los resultados del trabajo individual, puede ser parte de un proceso de mejora continua, implementando nuevos mecanismos y herramientas con la finalidad de mejorar la productividad y satisfacción de los colaboradores sobre la citada dimensión.

Asimismo respecto a la dimensión Conducta, el 30,6% de los colaboradores que laboraron bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021, percibieron como nivel inadecuado la conducta demostrada durante el desarrollo del trabajo remoto, el 29,6% de los colaboradores considera un nivel regular y el 39,8% considera un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes descritos se deduce que la conducta de los colaboradores es la adecuada durante el desarrollo de sus funciones y puede ser parte de una mejora continua con la finalidad de mejorar la productividad y satisfacción de los colaboradores sobre la citada dimensión.

Por último, respecto a la dimensión Rasgos, el 53,7% de los colaboradores que laboraron bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del 2021, percibieron como nivel inadecuado los rasgos manifestados durante el desarrollo del trabajo remoto, el 4,6% de los colaboradores considera un nivel regular y el 41,7% considera un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes

descritos se evidencia que los rasgos al ser factor esencial para el desarrollo de las funciones durante el trabajo remoto, puede ser parte de un proceso de mejora continua con la finalidad de aumentar la satisfacción de los colaboradores sobre la citada dimensión.

En tal sentido se puede evidenciar de forma general, sobre las dimensiones antes indicadas que son calificadas por los colaboradores encuestados en su mayoría como nivel inadecuado, lo cual se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores del órgano de control migratorio Región Lima de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Valido
Resultados de tarea individual	Inadecuado	10-15	60	55,6%
	Regular	16-20	0	0,0%
	Adecuado	21-25	48	44,4%
Conducta	Inadecuado	18-22	33	30,6%
	Regular	23-26	32	29,6%
	Adecuado	27-30	43	39,8%
Rasgos	Inadecuado	15-18	58	53,7%
	Regular	19-22	5	4,6%
	Adecuado	23-25	45	41,7%

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21.

4.2. Resultados inferenciales

Teniendo en consideración el objetivo general y los objetivos específicos precisados para la investigación, se realizó el análisis inferencial de los resultados, posterior a la aplicación de los cuestionarios, se obtuvo los cálculos de significancia y el valor del coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo los resultados que se describen en los siguientes párrafos.

Teniendo en consideración que el objetivo general precisa lo siguiente: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. Se ha realizado la contratación de hipótesis principal correspondiente a este objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

4.2.1 Contratación de la hipótesis principal:

Respecto a la contratación de la hipótesis principal se precisa lo siguiente:

H0: No existe una relación directa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

H1: Existe una relación directa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

Tabla 5

Significancia y correlación entre el Trabajo Remoto y Desempeño Laboral.

			Trabajo Remoto	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	1,000	-0,011
		Sig. (bilateral)	.	0,989
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0,001	1,000
		Sig. (bilateral)	0,989	.
		N	108	108

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21.

En la tabla 5, se presentan los resultados donde se obtuvo un valor de Rho de -0,011 (valor de $p=0,000$), por lo tanto, puesto que el valor de p es inferior al 0,05% y se procedió a rechazar H_0 , en la cual se concluye que existe una correlación directa entre el Trabajo remoto y Desempeño laboral del organismo de control migratorio en la Región Lima en el año 2021, asimismo es preciso indicar que según (Martinez y Campos, 2015) el valor de correlación obtenido es negativa muy baja.

Por consiguiente, en atención al objetivo general de la investigación se logró determinar que existe una correlación negativa muy baja entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica:

Por otro lado, los objetivos específicos se han planteado considerando las dimensiones de la variable Trabajo remoto y Desempeño laboral; siendo el primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la Planificación y Desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021; para lo cual se ha realizado la siguiente contrastación:

H0: No existe una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

H1: Existe una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

Tabla 6

Significancia y correlación entre el Planificación y Desempeño Laboral.

		Planificación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	108
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,011
		Sig. (bilateral)	0,908
		N	108

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21

En la tabla 6, se presentan los resultados donde se obtuvo un valor de Rho de 0,011 (valor de $p=0,000$), por lo tanto, el valor de p es inferior al 0,05% y se procedió a

rechazar H0, en la cual se concluye que existe una relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima en el año 2021, asimismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva muy baja.

Por consiguiente, en atención al primer objetivo específico de la investigación se logró determinar que existe una correlación positiva muy baja entre la planificación y desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021.

Contrastación de la segunda hipótesis específica:

De igual forma, respecto al segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el Seguimiento y Desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021; para lo cual se ha realizado la siguiente contrastación:

H0: No existe una relación directa entre seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

H1: Existe una relación directa entre seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

Tabla 7

Significancia y correlación entre el Seguimiento y Desempeño Laboral

			Seguimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Seguimiento	Coeficiente de correlación	1,000	-0,045
		Sig. (bilateral)	.	0,646
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0,045	1,000
		Sig. (bilateral)	0,646	.
		N	108	108

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21

En la tabla 7, se presentan los resultados donde se obtuvo un valor de Rho de -0,045 (valor de $p=0,000$), por lo tanto, el valor de p es inferior al 0,05% y se procedió a rechazar H_0 , en la cual se concluye que existe una relación directa entre el seguimiento y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima en el año 2021, asimismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es negativa moderada.

Por consiguiente, en atención al segundo objetivo específico de la investigación se logró determinar que existe una correlación negativa moderada entre el seguimiento y desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021.

Contrastación de la tercera hipótesis específica:

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre las conductas de los colaboradores y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021; para lo cual se ha realizado la siguiente contrastación:

H0: No existe una relación directa entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

H1: Existe una relación directa entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.

Tabla 8*Significancia y correlación entre el Seguimiento y Desempeño Laboral.*

			Conducta	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Conducta	Coefficiente de correlación	1,000	0,794
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	108	108
	Desempeño o Laboral	Coefficiente de correlación	0,794	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	108	108

Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.21.

En la tabla 8, se presentan los resultados donde se obtuvo un valor de Rho de 0,794 (valor de $p=0,000$), por lo tanto, el valor de p es inferior al 0,05% y se procedió a rechazar H_0 , en la cual se concluye que existe una relación directa entre las conductas de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima en el año 2021, asimismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva alta.

Por consiguiente, en atención al tercer objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva alta entre las conductas de los colaboradores y desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrolla la discusión de los resultados de la investigación, teniendo en consideración que el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y Desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] (2021) la definición del trabajo remoto es el desarrollo de la actividad laboral fuera de las instalaciones del centro laboral; haciendo uso de herramientas y mecanismos tecnológicos; así mismo para Chiavenato (2007) el desempeño laboral se define como el rendimiento que el trabajador tiene al momento de realizar sus actividades laborales diarias y su aporte para el cumplimiento de sus metas, este comportamiento depende del ambiente laboral, recursos y herramientas con las que cuente al momento de realizar su trabajo. El desempeño laboral puede ser medido por el comportamiento, rasgos personales, eficiencia, eficacia y calidad de trabajo que realiza.

En relación a los resultados obtenidos de la primera variable Trabajo Remoto se observa que un 50% de colaboradores percibieron como nivel inadecuado y un 50% de colaboradores como un nivel adecuado; estos resultados se deben a que los colaboradores consideran que la planificación y el seguimiento son procesos esenciales para cumplir de manera exitosa las funciones y metas del trabajo remoto. Respecto a la segunda variable referida al Desempeño Laboral los colaboradores perciben un 37% como nivel inadecuado y el 63% de colaboradores considera un nivel adecuado; estos resultados muestran que los trabajadores se encuentran satisfechos con los resultados individuales, conducta y los rasgos demostrados durante la ejecución de sus actividades laborales.

Respecto al análisis de las dimensiones respecto a la primera variable, en la tabla 4 y figura 1 se presentaron los resultados de la dimensión Planificación donde el 37% de los colaboradores que laboran bajo la modalidad trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021, percibieron como nivel inadecuado, el uso del proceso de planificación para mejorar sus actividades laborales en la institución, el 17,6% de los colaboradores consideró un nivel regular y el 49,4% consideró un nivel adecuado; por lo tanto, en relación a los resultados antes descritos se evidencia que para los colaboradores la planificación es considerado como un proceso esencial para el desarrollo de las funciones

durante el trabajo remoto y puede ser parte de un proceso de mejora continua. Seguidamente en la tabla 6 y figura 3 se presentaron los resultados de la dimensión Seguimiento donde el 47,2% de los colaboradores divisaron un nivel inadecuado y el 52,8% de colaboradores consideró un nivel adecuado; por lo tanto: se evidencia que el seguimiento al ser un proceso esencial para el desarrollo de las funciones durante el trabajo remoto.

Así mismo, respecto al análisis estadístico de la segunda variable en la tabla, en la tabla 10 y figura 4 se presentan los resultados de la dimensión Resultados de la tarea Individual donde el 55,6% de los colaboradores que se encuentran laborando bajo la modalidad de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, perciben como nivel inadecuado y el 44,4% de los colaboradores perciben como nivel adecuado, por lo tanto, se evidencia que los resultados de trabajo individual no están cumpliendo con las expectativas de los colaboradores.

Seguidamente en la tabla 12 y figura 5 se presentan los resultados de la dimensión Conducta donde el 30,6% percibieron como un nivel inadecuado, el 29,6 consideran un nivel regular y el 39,8% de los colaboradores considera un nivel adecuado; por lo tanto, se observa que los trabajadores están satisfechos con la conducta que muestran durante el desarrollo de sus labores durante la ejecución del trabajo remoto. Finalmente, en la tabla 14 y figura 6 se presentan los resultados de la dimensión Rasgos donde el 53,7% de colaboradores considera un nivel inadecuado, el 4,6% de los colaboradores considera como nivel regular y el 41,7% considera como nivel adecuado; por lo tanto, podemos observar que los rasgos de los colaboradores demostrados durante la ejecución de sus actividades laborales no están siendo las idóneas durante la ejecución del trabajo remoto.

Así también se realizó mediante el software estadístico SPSS v21 la contratación de la hipótesis general que ha sido obtenida mediante la prueba de Rho de Spearman, en la Tabla 23, de donde se obtuvo un valor de -0,001 (valor de $p= 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procedió a rechazar la H_0 , con lo cual se concluyó que existe una (correlación negativa muy baja) el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021.

Al contrastar los resultados descritos en líneas antepuestas con estudios anteriores en contextos similares se puede observar que Tenazoa (2021) en la tesis

titulada Trabajo Remoto y desempeño Laboral en el Ministerio Público de Tarapoto - 2021, la autora obtuvo que los colaboradores apreciaron un 23.9% como nivel malo, el 50,7% nivel regular y el 23,9% un nivel bueno lo cual reflejó que los resultados no son los esperados mediante la modalidad laboral de trabajo remoto, debido a la falta de implementación de medios y equipos tecnológicos y el deficiente acceso a Internet; finalmente concluye que existe una correlación positiva moderada entre las variables trabajo Remoto y Desempeño Laboral. Dichos resultados son convergentes con los resultados obtenidos en nuestro trabajo porque los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021 también percibieron que debido a factores como implementación adecuada de procesos, herramientas tecnologías y conductas y rasgos de los trabajadores los resultados no son los esperados durante la ejecución del trabajo remoto, también se evidencia que respecto a los resultados inferenciales de la hipótesis general, se encontró que ambas investigaciones son concordantes ya que presentan una correlación entre ambas variables.

Aunado a lo antes descrito la investigación de Lozano (2021) en la tesis titulada Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020 donde se obtuvo que el 47% de los colaboradores de dicha institución perciben como nivel bajo, nivel medio un 30% y nivel alto el 23%, debido a que la institución no brinda todas las herramientas necesarias como soporte técnico y comodidad para que el colaborador pueda desempeñarse eficientemente. Baldeon (2020) en su investigación titulada Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín, 2020 según los resultados obtenidos determinó la existencia de una relación significativa entre la variable trabajo remoto y la variable eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín durante el año 2021.

Asimismo, Alvarado (2021), en la tesis titulada Trabajo Remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropon 2021 y el 32.50% donde el 20% de trabajadores indican que el trabajo remoto es bueno en función de una buena productividad, el 7.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno en relación a una buena productividad y 32.50% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a excelente productividad. Dichos resultados son convergentes con los resultados obtenidos en

nuestro trabajo porque los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima durante el año 2021 también percibieron que debido a la falta de un adecuado soporte técnico y herramientas tecnológicas no desarrollan su trabajo eficientemente durante la ejecución del trabajo remoto, también se evidencia que respecto a los resultados inferenciales de la hipótesis general, se encontró que ambas investigaciones son concordantes ya que presentan una correlación entre ambas variables.

También, es importante considerar que Rueda (2021) en la tesis titulada Trabajo remoto y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, se obtuvo como resultados que el 40% trabajadores percibieron como nivel malo, 30% como nivel regular y 30% como nivel bueno; donde se observó que solo algunos trabajadores optaron por la modalidad de trabajo remoto durante la pandemia del Covid 19. Así mismo también describe los resultados de su segunda variable en la que el 40% de trabajadores percibió como un nivel bueno y el 33% nivel regular y el 27% un nivel malo, finalmente la investigación concluye que no existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. Dichos resultados son divergentes con los resultados obtenidos en nuestro trabajo porque respecto a los resultados inferenciales de nuestra hipótesis general, se encontró que las dos variables de estudio presentan una correlación.

Adicionalmente, después de haber realizado las comparaciones y analizado las similitudes y diferencias de la presente investigación, se afirma que según Cárdenas (2021) la implementación de la modalidad del trabajo remoto en las instituciones públicas y privadas del país ha surgido como respuesta a la dificultad de las empresas para aplicar la figura ya existente de teletrabajo. Con la llegada de la pandemia por el COVID 19, en el Perú se creó la figura de Trabajo Remoto, una modalidad de trabajo a distancia y muy flexible permitiendo que los colaboradores continúen laborando desde sus domicilios o lugares de aislamiento. Esta nueva modalidad está respaldada por el Decreto de Urgencia N°026-2020 y Decreto Supremo N°010-2020.TR así como otras normas complementarias que señalan que el trabajo remoto seguirá vigente hasta el 31 de diciembre del 2021-Decreto de Urgencia N° 055-2021.

Por su parte, Rojas (2020) señala que la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son considerados factores muy importantes para el sector

laboral de administración pública durante el escenario de la pandemia a causa del COVID 19, si bien el resultado de la aplicación de este nuevo mecanismo de trabajo no ha promovido los resultados esperados en el desempeño laboral y productividad de las instituciones públicas, ha permitido la continuidad de la prestación de servicios a nivel nacional.

Con relación a la metodología utilizada se precisa que la investigación es de tipo básica o pura, el cual nos permitió lograr el objetivo de conocer la realidad del fenómeno estudiado, de nivel correlacional porque nos permitió determinar la relación que existe entre las variables Trabajo remoto y Desempeño laboral, de enfoque cuantitativo porque la presente investigación se centró en mediciones objetivas y análisis estadístico de los datos recopilados mediante la aplicación de cuestionarios; asimismo la investigación fue no experimental y enmarcado en un método hipotético deductivo ya que nos permitió determinar si las hipótesis de relación que existe entre las variables de estudio son verdaderas.

Por lo antes descrito, podemos afirmar que las investigaciones cuantitativas descifran la realidad permitiéndonos conocer los hechos y significado mediante la medición y análisis de datos; las ventajas de este enfoque de investigación es que permite conocer la relación de las variables a detalle haciendo uso de técnicas e instrumentos para la recolección de datos como encuestas, cuestionarios, entrevistas, etc.; la recopilación de datos que nos permite conocer y observar aspectos de comportamientos en nuestro caso de los colaboradores de una institución los cuales pueden medirse estadísticamente; la desventaja de este enfoque de investigación es que el contexto de estudio es comúnmente ignorado y también es necesario estudiar una amplia porción de una población porque cuanto más grande sea nuestra muestra investigada tendremos resultados más precisos.

Finalmente, por todo lo antes descrito evidencia que el órgano de control migratorio en la Región Lima durante el primer semestre del año 2021; desde la percepción de los colaboradores de esta institución, la aplicación de este nuevo mecanismo de trabajo ha traído consigo nuevos retos tanto para el empleador como para los empleados, es así que la unidad de análisis viene implementando continuamente mejoras en este aspecto. El análisis de resultados descriptivos e inferenciales de las dos variables y dimensiones de cada una sobre la percepción de los colaboradores el primer semestre del año 2021 reveló un nivel de satisfacción adecuado, sin embargo; se observa que todavía hace falta pulir aspectos como la

planificación, seguimiento e implementar estrategias para evaluar resultados del trabajo individual, conductas y rasgos de los colaboradores durante la ejecución del trabajo remoto; toda esta información fue recabada mediante la aplicación de cuestionarios a la muestra seleccionada de colaboradores de la unidad de análisis.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis descriptivo e inferencial realizado en base a los objetivos planteados y resultados obtenidos de la presente investigación de un organismo de control migratorio de la Región Lima en el año 2021; se concluyó lo siguiente:

- Primera.** Se determinó que existe una correlación negativa muy baja entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el organismo de control migratorio de la Región Lima en el primer semestre del año 2021, revelando que hace falta implementar nuevas estrategias para optimizar el desarrollo del trabajo remoto, sobre todo en el contexto de la pandemia mundial COVID 19, un escenario nuevo en la cual las instituciones públicas tuvieron que adecuarse a la modalidad de trabajo remoto para continuar con actividades.
- Segunda.** Se determinó que existe una correlación positiva muy baja entre la planificación y el desempeño laboral en el organismo de control migratorio de la Región Lima en el primer semestre del año 2021, revelando que la planificación para el desarrollo del trabajo remoto en la institución de un organismo de control migratorio, hace uso de estrategias de identificación de equipos de trabajo y establecimiento de metodología; sin embargo, no logran ser las necesarias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.
- Tercera.** Se determinó que existe una correlación negativa moderada entre el seguimiento y el desempeño laboral en el organismo de control migratorio de la Región Lima en el primer semestre del año 2021, revelando que el seguimiento para el desarrollo del trabajo remoto en la institución de un organismo de control migratorio, hace uso de estrategias de reuniones de organización y actividades de seguimiento; sin embargo, no logran ser las necesarias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.
- Cuarta.** Se determinó que existe una correlación positiva alta entre la conducta y el desempeño laboral en el organismo de control migratorio de la Región Lima en el primer semestre del año 2021, revelando que las

conductas ya sean las aptitudes, habilidades y la práctica de valores como la responsabilidad y puntualidad de parte de los colaboradores durante la ejecución del trabajo remoto incide directamente en el desempeño laboral de los mismos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que el organismo de control migratorio en la Región Lima, gestione e implemente procesos de mejora continua respecto al trabajo remoto y desempeño laboral, para mejorar los niveles de percepción de satisfacción de los colaboradores con la finalidad de mejorar la productividad en la institución mientras se hace uso de la modalidad de trabajo remoto.

Segunda. Se recomienda que el organismo de control migratorio en la Región Lima, gestione e implemente procesos de mejora continua respecto a la planificación, con el fin de fortalecer este proceso esencial para la institución se debería mejorar la identificación de equipos de trabajo, asignación de funciones y responsabilidades, identificación de metas y estrategias e identificación de la metodología y de esta manera optimizar los niveles de percepción de satisfacción de los colaboradores con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y productividad en la institución mientras se hace uso de la modalidad de trabajo remoto.

Tercera. Se recomienda que el organismo de control migratorio en la Región Lima, gestione e implemente procesos de mejora continua respecto al seguimiento, con el fin de fortalecer este proceso esencial para la institución; se debería implementar nuevas estrategias de trabajo, mejorando y reorganizando las reuniones trabajo, y haciendo uso de nuevas metodologías de seguimiento de resultados de trabajo de los colaboradores, de esta manera se mejorarán los niveles de percepción de satisfacción de los colaboradores y contribuirá a optimizar el desempeño laboral y productividad en la institución mientras se hace uso de la modalidad de trabajo remoto.

Cuarta. Se recomienda que el organismo de control migratorio en la Región Lima, gestione e implemente nuevas estrategias de motivación respecto a la conducta que demuestran los colaboradores durante la ejecución de sus labores, con la finalidad de mejorar el clima laboral, promoviendo una eficaz identificación y compromiso de los mismos con la institución; de esta manera se mejorarán los niveles de percepción de satisfacción

de los colaboradores y contribuyendo a optimizar el desempeño laboral y productividad en la institución mientras se hace uso de la modalidad de trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Almonacid Lamelas, V. (s.f.). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*. 2020. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=1425482>
- Alvarado Marchán, C. D. (2021). Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Morropon 2021. Morropon, Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>
- Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia. *Revista de relaciones laborales*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Arias Odon, F. G. (2006). *Proyecto de Investigación; Introducción a la metodología Científica*. Venezuela: Episteme.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil "SERVIR". (2021). *Guía para realizar trabajo remoto en Entidades Públicas*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Directiva para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039->
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades Públicas*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Baldeon Amarillo, K. A. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junin, 2020. Junin, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966>
- Beltrán Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.º ed.)*. Prentice Hall. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%>
- Bermúdez Santana, D. M., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El Teletrabajo en Ecuador. *Revista Visionario Digital*, 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>
- Cea D Ancona, M. A. (1996). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. España: Síntesis.

- Chen, J. (2020). Viabilidad del teletrabajo como mejora de la autogetstion en el transporte aereo de carga de Exportacion. Finlandia.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista de Ciencia y Trabajo*, 54, 7.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de los Recursos Humanos*. MC Graw Hill. https://doi.org/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56995913/Administracion_de_recursos_humanos._El_c-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634515414&Signature=dS6GrEVG6fg98MVJH9a8xvCi9YAXkFD8wRVZ4xiPavDTid4Gu~aUsrF5djwB8yr1B00tveh0d6oF99U8RjjnWVhFNh~8dr7gCApGD5PCgyW1UQGQBw
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones* (Vol. 10). Mexico: McGraw-Hill.
- Congreso de la República. (2013). *Ley 30036 Ley que regula el Teletrabajo*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely. IT Governance Publishing*. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=219495>
- Diario Oficial el Peruano. (4 de Junio de 2013). *Ley 30036 Ley que Regula el Teletrabajo*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M., & Gonzales Taboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad*, Buenos Aires. 95-124. Obtenido de <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, so Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Science*, 9 -196. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
- Drumea, C. (2020). Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement Evidence from the Public Organizations. *Series Economic Sciences*,, 337-341. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=1463846>
- El Peruano. (2020). *Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19*. Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

- El Peruano. (2021). *Decreto de Urgencia N° 055-2021, Decreto de Urgencia que Establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.* Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-co-decreto-de-urgencia-n-055-2021-1966256-3/>
- Ernesto, C. (s.f.). *ConexionESAN*. Obtenido de ¿El trabajo remoto llegó para quedarse?: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/10/06/el-trabajo-remoto-llego-para-quequedarse/>
- Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step. *Revista de Investigación en Educación Estadística*.
- Gobierno del Perú. (2 de Noviembre de 2015). *Decreto Supremo N° 009-2015-TR Aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.* Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3>
- Gutierrez Duran, J. E., & Solano Araya, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el Contexto de la Pandemia COVID 19. *Revista Cuadernos de la Administracion*, 1, 14.
- Koepsell, D., & Ruiz, d. M. (2015). Ética de la Investigación. Integridad Científica. *Revista de Investigacion*.
- Lopez Ayala, M. G., & Osuna Flores, I. (2021). Teletrabajo en tiempos de Covid 19; De lo opcional a lo necesario. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7, 18.
- López Vázquez, E., Maldonado Paz, G., Huairé Inacio, E. J., & Flores, C. (2019). *Libro Hacia la Investigación Transdisciplinaria*. Perú, Peru: Universidad Nacional Enrique Guzmán Valle.
- Lozano Barboza, B. E. (2021). Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín 2020. San Martín, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67167>
- Marín, L., Marrau, C., & Luquez, S. (2002). Enseñanza e Investigación en Psicología. *La Concepción acerca del Trabajo en los jóvenes Universitarios de la Argentina Actual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210107.pdf>

- Martinez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomedica*, 3, 181-191. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Marx, K. (1867). *El Capital*. Londres: Marxists Internet Archive.
- Mata Maccasi, M. C. (1997). ¿Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias? *Cuadernos de Investigación*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>
- Ministros, P. d. (2020). *Plataforma Digital Unica del Estado Peruana*. Obtenido de Decreto de Urgencia N° 026-2021: <https://www.gob.pe/th/institucion/pcm/normas-legales/1971979-026-2021>
- Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9, 13-33. Obtenido de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684>
- Naciones Unidas . (2020). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organizacion Internacional de Trabajo. (2004). *Panorama laboral*. Lima: OIT.
- Organización Mundial de Salud. (2021). *Organización Mundial de Salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwk6-LBhBZEiwAOUUDp-vZRwPrTCXy-TbhcakPTVtoE-jN02OqpDWeGTRltbnpLo9rt0kuhhoCfLkQAvD_BwE
- Popper, K. R. (2008). *La Logica de la Investigacion Cientifica*. Londres: Tecnos S.A. Obtenido de <http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Pública, C. d. (2021). *Teletrabajo: ¿ Cómo gestionar en tiempos de pandemia?* Obtenido de <https://cegepperu.edu.pe/2021/07/14/teletrabajo/>
- Quispe Quispe, A. A., & Quispe Fernandez, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.*, 5(3)(3513 -3533). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Ramos, V., Ramos Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de Covid 19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54, 29.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rojas Lazaro, C. J. (2020). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. Lima. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rueda Arroyo, S. M. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. Morales, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66811>

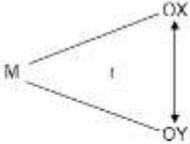
Superintendencia Nacional de Migraciones. (2021). *Superintendencia Nacional de Migraciones*. Obtenido de <https://www.migraciones.gob.pe/mision-vision-valores/?csrt=10604535396084239241>

Tenazoa Hidalgo, J. M. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, 2021. Tarapoto, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia Interna.

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TÍTULO: Trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.								
AUTOR: Blanca Evelyn Auqui Otárola								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021?</p> <p>Los problemas específicos son:</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación directa entre la planificación y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre el seguimiento del trabajo remoto y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p>	Variable 01: Trabajo Remoto					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y rango	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de Equipos de trabajo. • Establecimiento de Metodología 	1 – 8	Ordinal Muy en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Inadecuado [20-27] Regular [28-33] Adecuado [34-40]	
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de Organización. • Estrategias de Seguimiento. 	9 – 16			
			Variable 02: Desempeño Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y rango	
			Resultado de trabajo Individual	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Confiabilidad • Eficacia • Eficiencia • Productividad • 	1 – 5	Ordinal Muy en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Deficiente [10-14] Regular [15-20] Eficiente [21-25]	
			Conductas	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes • Habilidades • Puntualidad. • Responsabilidad 	6 – 11			

<p>¿Qué relación existe entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p>	<p>migratorio en la Región Lima, 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre la conducta de los colaboradores y el desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021.</p>	<p>Rasgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos personales • Identificación Institucional 	<p>12 – 16</p>		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
<p>Tipo: Básico. Diseño: No experimental. Enfoque: Cualitativo.</p>  <p>— M = Muestra — OX = Variable 1 "Trabajo remoto" — OY = Variable 2 "Desempeño laboral" — r = Correlación de las variables.</p> <p>Nivel: Correlacional. Método: Hipotético - Deductivo.</p>		<p>Población: 151 colaboradores.</p> <p>Muestra: 108 colaboradores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Trabajo Remoto. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Blanca Evelyn Auqui Otarola</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Blanca Evelyn Auqui Otarola</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el análisis inferencial de los resultados, posterior a la aplicación de los cuestionarios, se obtuvo los cálculos de significancia mediante el método de Kolmogórov-Smirnov.</p>		

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2. Tabla de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 01: Trabajo Remoto (X)	X1 Planificación	X1.1. Identificación de equipos de trabajo. X1.2. Establecimiento de Metodología
	X2 Seguimiento	X.2.1. Reuniones de Organización. X.2 .2. Estrategias de Seguimiento.
Variable 02: Desempeño Laboral (Y)	Y1. Resultados de la tarea Individual	Y.1.1 Calidad Y.1.2 Confiabilidad Y.1.3 Eficacia Y.1.4. Eficiencia
	Y2. Conductas	Y.2.1 Aptitudes Y.2.2 Habilidades Y.2.3 Puntualidad Y-2.4. Responsabilidad
	Y3. Rasgos	Y1.1 Aspectos personales Y1.2 Identificación Institucional.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3. Instrumento de investigación y consentimiento informado.

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Consentimiento informado: Estimado usuario su participación en el presente trabajo de maestría será de vital importancia, el grado de respuesta que brinde a cada pregunta se realizara marcando cada ítem del instrumento, el cual tiene carácter confidencial y exclusivo para la investigación. ¿Desea colaborar en esta investigación?

SI

NO

TRABAJO REMOTO		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
N°	DIMENSIÓN 01 - PLANIFICACIÓN					
1	¿Considera usted que la planificación permite una correcta identificación de las metas de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
2	¿Considera usted que la planificación permite una correcta distribución de las actividades de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
3	¿Considera usted que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
4	¿Considera usted que existe una adecuada metodología de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Region Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
5	¿Considera usted que realizar una adecuada planificación del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					

6	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo remoto?					
7	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; tienen los accesos a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones durante el trabajo remoto?					
8	¿Considera usted que el organismo de control migratorio en la Región Lima cuenta con un adecuado soporte técnico para la ejecución del trabajo remoto, durante el primer semestre del año 2021?					
DIMENSIÓN 02 – SEGUIMIENTO						
9	¿Considera usted que la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región , durante el primer semestre del año 2021; se incorporan reuniones de organización necesarias para un adecuado seguimiento de trabajo?					
10	¿Considera usted que las reuniones de organización facilitan el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
11	¿Considera usted que es necesario implementar más reuniones organización durante el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
12	¿Considera usted que la reunión de organización del trabajo remoto contribuye a mejorar el desempeño de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
13	¿Considera que el seguimiento del trabajo remoto contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
14	¿Considera usted que se utiliza herramientas o mecanismos necesarios que permiten un seguimiento optimo del trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
15	¿Considera usted que la implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
16	¿Considera usted que realizar un seguimiento optimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Consentimiento informado: Estimado usuario su participación en el presente trabajo de maestría será de vital importancia, el grado de respuesta que brinde a cada pregunta se realizara marcando cada item del instrumento, el cual tiene carácter confidencial y exclusivo para la investigación. ¿Desea colaborar en esta investigación?

SI

NO

DESEMPEÑO LABORAL		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
N°	DIMENSIÓN 01 – RESULTADOS DE TAREA INDIVIDUAL					
1	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región, durante el primer semestre del año 2021; es de calidad?					
2	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es confiable?					
3	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es eficiente?					
4	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es eficaz?					
5	¿Considera usted que los resultados de la tarea individual de parte de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					

	DIMENSIÓN 02 – CONDUCTA					
6	¿Considera usted que la aptitudes que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es adecuada?					
7	¿Considera usted que las habilidades que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es adecuada?					
8	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
9	¿Considera usted que los colaboradores cumplen las metas diarias de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
10	¿Considera usted que los colaboradores muestran un comportamiento optimo durante la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
11	¿Considera usted que la conducta en el trabajo remoto de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
	DIMENSIÓN 03 – RASGOS					
12	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo personal de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
13	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo laboral de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
14	¿Considera usted que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
15	¿Considera usted que los colaboradores se sienten comprometidos con las metas del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					
16	¿Considera usted que los rasgos de los colaboradores contribuyen a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?					

ANEXO 4.

Confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach)

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Trabajo Remoto	0,827	16
Desempeño Laboral	0,807	16

Fuente: Spss

Como lineamiento genérico, George y Mallery (2003), hace las siguientes recomendaciones para la evaluación de los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Escala de interpretación del Alfa de Cronbach.

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

En tal sentido a continuación se procede a detallar los resultados obtenidos para las dos variables de investigación:

Respecto a la variable TRABAJO REMOTO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,827	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PREG 01	63,7667	22,806	0,071	0,827
PREG 02	62,1333	20,671	0,703	0,776
PREG 03	62,4000	20,593	0,530	0,784
PREG 04	62,2667	23,720	0,019	0,817
PREG 05	62,5000	22,741	0,178	0,808
PREG 06	63,4000	20,800	0,446	0,790
PREG 07	62,3667	21,068	0,436	0,791
PREG 08	62,1333	20,671	0,703	0,776
PREG 09	62,1333	20,671	0,703	0,776
PREG 10	62,4000	20,593	0,530	0,784
PREG 11	62,8667	22,464	0,180	0,811
PREG 12	62,1333	20,671	0,703	0,776
PREG 13	62,1333	20,671	0,703	0,776
PREG 14	62,2667	23,720	0,019	0,817
PREG 15	63,4667	21,499	0,389	0,794
PREG 16	62,1333	20,671	0,703	0,776

Respecto a la variable DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Válidos		30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,807	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PREG 01	66,2000	20,441	0,142	0,812
PREG 02	66,0667	18,340	0,637	0,783
PREG 03	66,3333	17,816	0,564	0,784
PREG 04	66,2000	20,234	0,154	0,813
PREG 05	66,4333	19,771	0,221	0,810
PREG 06	66,4667	19,361	0,274	0,807
PREG 07	66,3000	18,286	0,464	0,793
PREG 08	66,0667	18,340	0,637	0,783
PREG 09	66,0667	18,340	0,637	0,783
PREG 10	66,3333	17,816	0,564	0,784
PREG 11	66,2000	20,234	0,154	0,813
PREG 12	66,0667	18,340	0,637	0,783
PREG 13	66,0667	18,340	0,637	0,783
PREG 14	66,2000	20,234	0,154	0,813
PREG 15	66,4333	19,771	0,221	0,810
PREG 16	66,0667	18,340	0,637	0,783

ANEXO 5. Validación de Expertos (Juicio de Expertos)

Validación de Juicio de Expertos

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: Trabajo Remoto	1	Arturo Alfredo Peralta Villanes	Doctor en Gestión Pública	Aplicable
	2	Isis Sophia Cairampoma Rodríguez	Magister en Gestión Pública	Aplicable
V2: Desempeño Laboral	3	Ramiro Freddy Bullon Canchaya	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TRABAJO REMOTO**

N°	VARIABLE V.1 – TRABAJO REMOTO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01 – PLANIFICACIÓN								
1	¿Considera usted que la planificación permite una correcta identificación de las metas de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la planificación permite una correcta distribución de las actividades de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
4	¿Considera usted que existe una adecuada metodología de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
5	¿Considera usted que realizar una adecuada planificación del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; tienen los accesos a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones durante el trabajo remoto?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el organismo de control migratorio en la Región Lima cuenta con un adecuado soporte técnico para la ejecución del trabajo remoto, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

DIMENSIÓN 02 – SEGUIMIENTO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región , durante el primer semestre del año 2021; se incorporan reuniones de organización necesarias para un adecuado seguimiento de trabajo?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las reuniones de organización facilitan el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
11	¿Considera usted que es necesario implementar más reuniones organización durante el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
12	¿Considera usted que la reunión de organización del trabajo remoto contribuye a mejorar el desempeño de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
13	¿Considera que el seguimiento del trabajo remoto contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
14	¿Considera usted que se utiliza herramientas o mecanismos necesarios que permiten un seguimiento óptimo del trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
15	¿Considera usted que la implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
16	¿Considera usted que realizar un seguimiento óptimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Sí existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dx. PERALTA VILLANES ARTURO ALFREDO**
DNI: 20650321

Especialidad del validador: **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA**

06 de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo
COD. 26150

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	VARIABLE V.2 – DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01 – RESULTADO DE TAREA INDIVIDUAL								
1	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región, durante el primer semestre del año 2021; es de calidad?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es confiable?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es eficiente?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es eficaz?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los resultados de la tarea individual de parte de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

DIMENSIÓN 02 – CONDUCTA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que la aptitudes que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es adecuada?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las habilidades que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es adecuada?	X		X		X		

8	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
9	¿Considera usted que los colaboradores cumplen las metas diarias de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
10	¿Considera usted que los colaboradores muestran un comportamiento optimo durante la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la conducta en el trabajo remoto de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
DIMENSIÓN 03 – RASGOS								
12	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo personal de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
13	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo laboral de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los colaboradores se sienten comprometidos con las metas del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los rasgos de los colaboradores contribuyen a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Sí existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dx. PERALTA VILLANES ARTURO ALFREDO**
DNI: 20650321

Especialidad del validador: **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA**

06 de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo
COD. 26150

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TRABAJO REMOTO**

N°	VARIABLE V.1 – TRABAJO REMOTO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01 – PLANIFICACIÓN								
1	¿Considera usted que la planificación permite una correcta identificación de las metas de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la planificación permite una correcta distribución de las actividades de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
4	¿Considera usted que existe una adecuada metodología de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
5	¿Considera usted que realizar una adecuada planificación del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; tienen los accesos a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones durante el trabajo remoto?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el organismo de control migratorio en la Región Lima cuenta con un adecuado soporte técnico para la ejecución del trabajo remoto, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

DIMENSIÓN 02 – SEGUIMIENTO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; se incorporan reuniones de organización necesarias para un adecuado seguimiento de trabajo?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las reuniones de organización facilitan el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
11	¿Considera usted que es necesario implementar más reuniones de organización durante el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
12	¿Considera usted que la reunión de organización del trabajo remoto contribuye a mejorar el desempeño de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
13	¿Considera que el seguimiento del trabajo remoto contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
14	¿Considera usted que se utiliza herramientas o mecanismos necesarios que permiten un seguimiento óptimo del trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
15	¿Considera usted que la implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
16	¿Considera usted que realizar un seguimiento óptimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

Sí, existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Carrampoma Rodríguez Isis Sophia

DNI: 76986416

Especialidad del validador: Gestión Pública

07 de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	VARIABLE V.2 – DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01 – RESULTADO DE TAREA INDIVIDUAL								
1	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región, durante el primer semestre del año 2021, es de calidad?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021, es confiable?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021, es eficiente?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021, es eficaz?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los resultados de la tarea individual de parte de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

DIMENSIÓN 02 – CONDUCTA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que la aptitudes que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021, es adecuada?	X		X		X		
7	¿Considera usted que las habilidades que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021, es adecuada?	X		X		X		

8	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
9	¿Considera usted que los colaboradores cumplen las metas diarias de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
10	¿Considera usted que los colaboradores muestran un comportamiento óptimo durante la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la conducta en el trabajo remoto de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
DIMENSIÓN 03 – RASGOS								
12	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo personal de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
13	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo laboral de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los colaboradores se sienten comprometidos con las metas del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los rasgos de los colaboradores contribuyen a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	X		X		X		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Sí, existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Cairampoma Rodríguez Isis Sophia

DNI: 76986416

Especialidad del validador: Gestión Pública

07 de Octubre del 2021.



Firma del Expeito Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TRABAJO REMOTO**

N°	VARIABLE V.1 – TRABAJO REMOTO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01 – PLANIFICACIÓN								
1	¿Considera usted que la planificación permite una correcta identificación de las metas de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
2	¿Considera usted que la planificación permite una correcta distribución de las actividades de trabajo para los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
3	¿Considera usted que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
4	¿Considera usted que existe una adecuada metodología de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
5	¿Considera usted que realizar una adecuada planificación del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
6	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
7	¿Considera usted que los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; tienen los accesos a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x		
8	¿Considera usted que el organismo de control migratorio en la Región Lima cuenta con un adecuado soporte técnico para la ejecución del trabajo remoto, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		

DIMENSIÓN 02 – SEGUIMIENTO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; se incorporan reuniones de organización necesarias para un adecuado seguimiento de trabajo?	x		x		x		
10	¿Considera usted que las reuniones de organización facilitan el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
11	¿Considera usted que es necesario implementar más reuniones de organización durante el desarrollo del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
12	¿Considera usted que la reunión de organización del trabajo remoto contribuye a mejorar el desempeño de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
13	¿Considera usted que el seguimiento del trabajo remoto contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
14	¿Considera usted que se utilizan herramientas o mecanismos necesarios que permiten un seguimiento óptimo del trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
15	¿Considera usted que la implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
16	¿Considera usted que realizar un seguimiento óptimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Si existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. BULLON CANCHAYA RAMIRO FREDDY

DNI: 20853883

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

08 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	VARIABLE V.2 – DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 01 – RESULTADO DE TAREA INDIVIDUAL								
1	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región, durante el primer semestre del año 2021; es de calidad?	x		x		x		
2	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es confiable?	x		x		x		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es eficiente?	x		x		x		
4	¿Considera usted que el trabajo remoto realizado por los colaboradores del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es eficaz?	x		x		x		
5	¿Considera usted que los resultados de la tarea individual de parte de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
DIMENSIÓN 02 – CONDUCTA								
6	¿Considera usted que la aptitudes que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es adecuada?	x		x		x		
7	¿Considera usted que las habilidades que muestran los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021; es adecuada?	x		x		x		
8	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
9	¿Considera usted que los colaboradores cumplen las metas diarias de trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
10	¿Considera usted que los colaboradores muestran un comportamiento optimo durante la realización del trabajo remoto en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
11	¿Considera usted que la conducta en el trabajo remoto de los colaboradores contribuye a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
DIMENSIÓN 03 – RASGOS								
12	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo personal de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
13	¿Considera que el trabajo remoto contribuye al desarrollo laboral de los colaboradores en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
14	¿Considera usted que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
15	¿Considera usted que los colaboradores se sienten comprometidos con las metas del organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		
16	¿Considera usted que los rasgos de los colaboradores contribuyen a un adecuado desempeño laboral en el organismo de control migratorio en la Región Lima, durante el primer semestre del año 2021?	x		x		x		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Si existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. BULLON CANCHAYA RAMIRO FREDDY

DNI: 20853883

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

08 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6. Obtención de la población de estudio.



Firmado digitalmente por APAZA MINI
Karina Lizette. FN0: 2001210842
Rol: Sr(a) Autor del Documento
Fecha: 21.10.2021 15:51:18 -05:00

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

Breña, 21 de Octubre del 2021

CARTA N° 000291-2021-TP/MIGRACIONES

Sr(a).
BLANCA EVELYN AUQUI OTAROLA
Presente

Asunto: Respuesta a solicitud por Transparencia y Acceso a la Información Pública -
BLANCA EVELYN AUQUI OTAROLA.

Referencia: CARTA S/N (16OCT2021)

De nuestra consideración:

Sirva la presente para hacerle llegar nuestro más afectuoso saludo y aprovechamos la oportunidad para dar atención a la solicitud de la referencia, mediante el cual solicita:

*"SOLICITO RELACIÓN DE COLABORADORES QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DURANTE EL AÑO 2021-SEDE LIMA
- LA RELACIÓN INCLUYE TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS DE LA INSTITUCIÓN
- INFORMACIÓN SERÁ NETAMENTE UTILIZADA PARA UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA." Sic.*

Al respecto, la Unidad de Administración de Personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES mediante la Hoja de Elevación N° 834-2021-UAP remite lo solicitado por su persona, encontrándose en la presente carta como anexo en formato PDF.

En ese sentido, teniendo en cuenta lo expuesto, se da por **ATENDIDO** su requerimiento de información.

Sin perjuicio de lo expuesto, le informamos que podrá formular consultas relacionadas con las funciones de nuestra Entidad a través de nuestro Centro De Atención Telefónica: 200 – 1000 y a través de la Agencia Virtual de Migraciones: <https://agenciavirtual.migraciones.gob.pe/agencia-virtual/identidad>

Por otro lado, cabe precisar, que se da atención a su requerimiento, durante la vigencia del Estado de Emergencia decretado por el Poder Ejecutivo, por lo cual la información será enviada al correo electrónico: blancae.auqui@gmail.com

Agradeciendo anticipadamente por la atención brindada a la presente, quedo de Ud.

Atentamente,

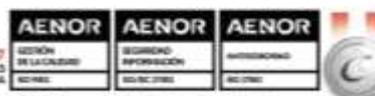
KARINA LIZETTE APAZA MINI
Transparencia y Acceso a la Información Pública(e)
DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

(KAM/jzt)

Superintendencia Nacional de Migraciones
Calle España N° 734 Breña, Lima – Perú – T (511) 200 – 1000
formos@migraciones.gob.pe / www.migraciones.gob.pe



PREMIO 2017
BUENAS PRÁCTICAS
EN GESTIÓN PÚBLICA



ANEXO 7. Interpretación del Coeficiente de correlación de Spearman

Rangos de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: *Martinez y Campos (2015)*

ANEXO 8. Calculo para la obtención de muestra

En relación a la obtención de la muestra, se ha considerado los siguientes supuestos para la fórmula:

- Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- Margen de error + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia 50%. (P)
- Tamaño de la población es 151 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$151 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

$$n = \frac{\text{-----}}{\text{-----}}$$

$$(151 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

$$n = 108$$

ANEXO 9. Prueba de Normalidad Kolmogórov – Smirnov

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de hipótesis es:

H0: La información de muestreo proviene de una distribución normal.

H1: La información de muestreo proviene de una distribución no normal.

Sig. O p-valor > 0,05 Se acepta Ho.

Sig. O p-valor > 0,05 Se rechaza Ho.

De la variable: Trabajo remoto

Prueba de normalidad Variable Trabajo Remoto

Variable	Colaboradores	Significancia
Trabajo Remoto	108	0,000

Fuente: Cuestionario de Trabajo remoto y Desempeño Laboral

La aplicación de la prueba de Kolmogórov – Smimov, la cual arrojo como resultado la significancia de O p-valor de 0,000 que es menor que 0,05 motivo por el cual se rechazó la H0 **concluyendo que los datos de la variable trabajo remoto no provienen de una distribución normal.**

De la variable: Desempeño laboral

Prueba de normalidad Variable Desempeño laboral

Variable	Colaboradores	Significancia
Desempeño Laboral	108	0,000

Fuente: Cuestionario de Trabajo remoto y Desempeño Laboral

La aplicación de la prueba de Kolmogórov – Smimov, la cual arrojo como resultado la significancia de O p-valor de 0,000 que es menor que 0,05, motivo por el cual se rechazó el H0 **concluyendo que los datos de la variable desempeño laboral no provienen de una distribución normal.**