



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la
productividad de una división de la Policía Nacional en Lima
Metropolitana, 2021

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

AUTORA:

Nestares Ledesma, Marisol (orcid.org/0000-0003-4438-7262)

ASESOR:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a mi familia que en cada momento me ha apoyado para poder continuar con mis estudios.

Agradecimiento

Agradezco a mis profesores por todo el apoyo y esmero que han tenido todo este tiempo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VII. RECOMENDACIONES	44
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la variable trabajo remoto y sus dimensiones	pág.28
Tabla 2: Distribución de la variable productividad y sus dimensiones	pág.28
Tabla 3: Ajuste de modelos de la variable trabajo remoto y la variable productividad	pág.29
Tabla 4: Bondad de ajuste de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la variable productividad	pág.29
Tabla 5: Pseudo R Cuadrado de la incidencia de la variable trabajo remoto sobre la variable productividad	pág.30
Tabla 6: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la variable productividad	pág.31
Tabla 7: Ajuste de modelos entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia	pág.31
Tabla 8: Bondad de ajuste de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia	pág.32
Tabla 9: Pseudo R Cuadrado de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia	pág.32
Tabla 10: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia	pág.33
Tabla 11: Ajuste de modelos entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia	pág.33
Tabla 12: Bondad de ajuste de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia	pág.34
Tabla 13: Pseudo R Cuadrado de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia	pág. 34
Tabla 14: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia	pág.35
Tabla 15: Ajuste de modelos de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético	pág.35
Tabla 16: Bondad de ajuste de la incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético	pág.36
Tabla 17: Pseudo R Cuadrado de la incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético	pág.36
Tabla 18: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético	pág.37
Tabla 19: Análisis de fiabilidad Trabajo remoto	pág. 90
Tabla 20: Análisis de fiabilidad Productividad	pág. 90
Tabla 21: Prueba de normalidad – Trabajo remoto	pág. 91
Tabla 22: Prueba de normalidad – Productividad	pág. 92

Resumen

La investigación planteó como objetivo general identificar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Del mismo modo, se planteó como hipótesis general si existe influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. En el aspecto metodológico, el estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo básica, población de 85 policías y la muestra recopiló a 66 participantes de la población inicial. Los resultados mostraron que en la variable “Trabajo remoto”, un 84,8 % se situó en un nivel bajo, un 1,5 % en un nivel medio y un 13,6 % en un nivel alto. Por otro lado, la variable “Productividad”, un 84,8 % se situó en un nivel bajo, un 15,2 % en un nivel medio y un 0,0 % en un nivel alto. Se concluyó que existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, sobre la productividad de una División de la Policía Nacional, debido a que se obtuvo el valor de incidencia de 100 %, por medio del Pseudo R cuadrado de Nagelkerke.

Palabras clave: eficiencia, trabajo remoto, desempeño laboral

Abstract

The main purpose of the research was to identify the influence of remote work, in times of COVID-19, on the productivity of a National Police Division in Metropolitan Lima, 2021. Likewise, the general hypothesis was whether there is a significant influence of remote work, in times of COVID-19, on the productivity of a Division of the National Police in Metropolitan Lima, 2021. In the methodological aspect, the study had a quantitative approach, non-experimental, basic type, population of 85 policemen and the sample included 66 participants from the initial population. The results showed that in the variable "Remote work", 84.8 % were at a low level, 1.5 % at a medium level and 13.6 % at a high level. On the other hand, for the variable "Productivity", 84.8 % were at a low level, 15.2 % at a medium level and 0.0 % at a high level. It was concluded that there is a significant influence of remote work, in COVID-19 times, on the productivity of a National Police Division, due to the fact that the incidence value of 100 % was obtained, by means of Nagelkerke's Pseudo R-squared.

Keywords: efficiency, remote work, work performance

I. INTRODUCCIÓN

Pasados dos años desde el inicio de la pandemia ocasionada por el hallazgo y propagación del virus COVID-19, los cambios en la entidad policial se produjeron radicalmente para dar lugar al teletrabajo como una nueva modalidad (Samaniego, 2022).

Un informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, 2021), detalló las condiciones y estado del teletrabajo a nivel mundial. Interpretando documentación del Instituto Nacional de Estadística, las principales conclusiones se centraron en el incremento de trabajo desde casa en estado de emergencia, siendo de 5% a un 45% en el tercer trimestre del 2021 en España. Por otro lado, Francia duplicó su cifra de teletrabajo entre el 2019 y el 2020, aumentándose de un 25% a un 50%. Del mismo modo, se usó el teletrabajo en un 50% en países como Reino Unido, Dinamarca y Australia. En cambio, se detectaron bajos porcentajes en Italia y Brasil, de 20% y 10% respectivamente.

Asimismo, Giniger (2020) aclaró que el trabajo remoto no significa un “nuevo trabajo”, sino una nueva modalidad de organización. Puesto que, al emplearla a causa del contexto de emergencia sanitaria genera el incremento de preguntas y retos para los diferentes trabajadores. Cabe señalar que el teletrabajo no era habitual en las divisiones policiales peruanas, a pesar de haberse promulgado la Ley N° 30036 por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Como consecuencia del estado de emergencia, comenzó a usarse el trabajo remoto en Perú dentro de las instituciones públicas y privadas. Un estudio realizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021), evidenció la limitada preparación de la división policial para adoptar esta modalidad debido a la falta de herramientas informáticas y digitales. De la misma manera, se analizaron los beneficios de esta modalidad para el sector público, tales como costos en materiales, pago de alquileres y en servicios básicos. Concluyendo que el trabajo remoto se aplicó en un 51.7%.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) se ha estado ocupando de impulsar esta modalidad en las entidades públicas para que los colaboradores se puedan organizar personalmente y cumplir con sus obligaciones al mismo tiempo. Por ello, en una nota de prensa por radio nacional Boyer (2020) concretó que esta

forma de trabajo debe estar acorde a la productividad, ya que así se aprovechan los recursos de la empresa óptimamente. Del mismo modo, la productividad se traduce en la eficiencia del personal, la cual se examina viéndola conexión entre los bienes producidos y su desempeño laboral (Coll Morales, 2020).

Por consiguiente, la problemática a estudiar se basó en cómo se ve influenciada la productividad por el trabajo remoto que realizan los trabajadores de la División de Infraestructura de la DIRAM-PNP, en tiempos de la COVID 19. Se percibió una baja en la productividad a partir de la implementación del trabajo remoto; sin embargo, esto estuvo vinculado a un limitado o ineficiente empleo de herramientas digitales. Asimismo, fue necesaria una mejora en la gestión de tiempo y un enfoque de liderazgo para regular el trabajo de los colaboradores.

De acuerdo a este enfoque, se precisó el problema general: ¿De qué manera el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021? Los problemas específicos planteados fueron: ¿Cómo el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?, ¿Cómo el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye en la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021? y ¿Cómo el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye en el comportamiento ético laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?.

El trabajo realizado se enfocó en generar un aporte para brindar recursos y conocimientos que ayuden a que las entidades policiales puedan implementar el trabajo remoto, sin perjudicar la productividad de sus empleados. Desde el punto de vista de la justificación teórica, se identificó un temor de las empresas por ver reducida la productividad de su personal a causa del *home office*. Sin embargo, se desmitificaron estas preocupaciones a raíz de una encuesta realizada por la consultora EY Perú, que expuso las ventajas percibidas en reducción de gastos operativos, estructura y contrataciones internacionales (Building a Better Working World -EY, 2021).

De igual forma, cabe mencionar la justificación práctica, del trabajo de investigación facilitará a las entidades policiales para hacer un análisis y poder comprender ¿De qué manera el Trabajo remoto en tiempos de la COVID-19 influye

en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?

En cuanto a la justificación metodológica, los instrumentos y los resultados fueron de utilidad para la División de Infraestructura (DIVINFRA).

El objetivo general de esta investigación fue: Identificar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, los objetivos específicos pautados fueron: Determinar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021; Determinar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19 en la eficiencia de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021 y Determinar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en el comportamiento ético laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

De igual modo, la hipótesis general obtenida fue: Existe influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Como hipótesis específicas se establecieron: El trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en eficacia de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021, El trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficiencia de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021 y El trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en el comportamiento ético laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCOTEÓRICO

Los antecedentes nacionales considerados para la investigación fueron los siguientes:

En el ámbito nacional, Vargas (2021) buscó relacionar el teletrabajo con la gestión administrativa, enfocándose en la DIVINFOR-PNP de San Isidro. El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional no experimental y de corte transversal, además, se aplicó la técnica de la encuesta a una muestra censal de 50 trabajadores. Como resultado principal se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre el teletrabajo y la gestión administrativa. El autor concluyó que quedan pendientes algunos aspectos que mejorar para lograr la eficiencia del teletrabajo en la entidad estudiada.

Por otro lado, la investigación de Vilca (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y productividad laboral de trabajadores de la Policía Nacional del Perú bajo el Contrato Administrativo de Servicios de la Dirección de Administración. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal; además se encuestó a 128 colaboradores bajo el régimen CAS de la DIRADM PNP. Tras los resultados obtenidos, se coligió que existe una relación positiva entre el liderazgo que ejercen los jefes y la productividad que tiene el personal bajo el régimen mencionado, ya que un 49% de colaboradores percibe que el liderazgo se desarrolla a un nivel regular y un 49% afirman que la productividad laboral se encuentra en un nivel bueno.

Peñañiel (2021) evaluó los cambios en la productividad y en la eficiencia de las comisarías de la región Arequipa entre los años 2018-2019, ya que, si estos órganos policiales incrementan su productividad, se genera un bienestar en la población al disminuirse los índices de percepción de inseguridad ciudadana. La metodología fue de tipo aplicada, de nivel explicativo y diseño no experimental, para lo cual se determinaron unidades de gestión homogéneas constituidas por cinco clases de comisarías. Al observar los resultados, se evidenció una baja en la productividad en 47,11% del total de comisarías dentro del periodo estudiado, por lo que se concluyó que este porcentaje también tuvo incidencia en el aumento de

los niveles de percepción de inseguridad ciudadana y victimización.

Corrales (2020) planteó como objetivo determinar la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad de los efectivos policiales dentro de la comisaría central de Tacna. Se empleó una investigación aplicada con diseño descriptivo prospectivo y a un nivel explicativo, para después aplicar un cuestionario para conocer las percepciones de 84 efectivos policiales. Como conclusión, se destacó que existe una influencia significativa de la satisfacción laboral sobre la productividad. Es decir, que los factores como la seguridad en el puesto, las condiciones laborales, posibilidades de línea de carrera, las relaciones con el resto del personal y supervisores, la remuneración y la libertad de decisión fueron percibidos como fundamentales para elevar la productividad.

Asimismo, Angulo (2019) buscó determinar el vínculo entre la gestión administrativa y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú- Rímac durante el año 2019. La metodología usada fue cuantitativa, aplicada, de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. Para la investigación se aplicó la técnica de la encuesta a una muestra de 108 trabajadores policiales y CAS de la División de Pensiones de la PNP, además de validarse los cuestionarios bajo el juicio de expertos y analizar la confiabilidad de los instrumentos con el alfa de Cronbach. Finalmente, se comprobó que hay una relación positiva elevada entre las variables gestión administrativa (0,802) y productividad (0,802), así como también entre planificación y producción, organización y productividad, dirección y productividad; y control y productividad.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se tomaron en cuenta los que se detallan a continuación:

En cuanto al contexto internacional, Demond et al. (2020) indicaron en su investigación como finalidad indagar sobre la productividad y el desempeño de una gran muestra de oficiales de policía, comenzando en la academia de policía y durante sus primeros 10 años de servicio policial. El marco metodológico usó datos longitudinales y análisis de crecimiento de clases latentes, examinamos medidas de productividad y desempeño durante este tiempo. Los hallazgos indicaron que el

desempeño académico de los oficiales no influyó en las trayectorias de los oficiales, pero las variables demográficas seleccionadas se relacionaron significativamente con el desempeño a lo largo de la carrera; aparte, las oficiales mujeres y no blancas fueron calificadas más bajas en sus evaluaciones de desempeño. En conclusión, se determinó que los factores que predicen la productividad y el desempeño son dinámicos y que no existe una combinación única de características que prediga quién será un “buen” oficial.

Dias & Venancio (2022) estudiaron los impactos del teletrabajo en la vida de los servidores públicos de la Dirección de Administración de Personal de la Policía Federal en el Distrito Federal. Se desarrolló una investigación de carácter cualitativo-cuantitativo y exploratoria-descriptiva, para luego implementar un cuestionario para recolectar información de los servidores de la Policía Federal que migraron al trabajo remoto durante la pandemia. Finalmente, demostraron que los colaboradores tuvieron una buena aceptación a esta modalidad de trabajo y que pueden realizar sus actividades de manera satisfactoria, con la eficiencia que requiere la Dirección de Administración de Personal de la Policía Federal.

Vuorensyrjä (2018) manifestó en su trabajo que su objetivo fue rastrear los cambios en la productividad laboral de la fuerza policial finlandesa durante un período de profundas reformas de gestión. La metodología fue llevada a cabo como una serie de análisis de entrada-salida específicos de funciones longitudinales; además, utilizó como muestra la base de datos de la gestión del desempeño policial y para la recopilación de información se aplicó encuestas de ciudadanos y personal policial. Así, se evidenció en los resultados que la tasa de crecimiento de la productividad laboral no se vio afectada por el período de reforma de la gestión; sin embargo, pudo haber disminuido durante el proceso de reforma, concluyendo que las valoraciones de los ciudadanos sobre los servicios policiales se han deteriorado ligeramente durante el período de reforma de la gestión.

Del mismo modo, Maskály et al. (2021) plantearon como propósito describir tres tipos de cambios que realizaron las agencias policiales en los condados de todo el mundo; así, se busca identificar sus variaciones, las regulaciones y consecuencias por la pandemia; por ello, la metodología fue un enfoque de métodos mixtos, los datos de su encuesta cuantitativa de 27 países, respaldados

por respuestas cualitativas es que se logra examinar los cambios en estas tres áreas. En los resultados se mostró cómo hay una perspectiva más complicada de las respuestas a la pandemia realizadas por las organizaciones policiales incluidas en la muestra; en conclusión, la práctica policial y el desarrollo de políticas, ejecutivos de la policía de estos países expresan una visión muy optimista, y potencialmente demasiado halagüeña, de las posibles consecuencias a largo plazo de la pandemia o los cambios operativos realizados a causa de ella.

Por último, Matrobuoni (2020) tuvo como finalidad lograr identificar que tan influyente es el TI para elevar la productividad policial en base a las tasas de resolución de delitos. La metodología es de aspecto cualitativo, diseño descriptivo y como muestra se utilizó referencias bibliográficas en base a libros y revistas indexadas; por otro lado en los resultados donde se detalló información sobre incidentes individuales e identificadores a nivel de delincuente, también muestra que las estrategias de los delincuentes son predecibles, concluyendo que, la introducción de vigilancia policial predictiva coincide con una gran discontinuidad de tendencia negativa en las tasas de criminalidad; aparte, la relación costo-beneficio de esta innovación de TI parece ser grande.

Con referencia a las bases teóricas, para este trabajo se analizaron dos variables. Tratándose la primera de trabajo remoto, este fue definido por Castro & Halpern (2020) como una modalidad de trabajo a distancia que supone la autonomía de los empleados, que sin embargo requiere una estructura definida de jornada estratégica. Es decir, experimentar con el horario que es funcional para el trabajador, según sus características. Asimismo, es necesario tener también en cuenta la flexibilidad de los supervisores o jefes, quienes deberían enfocarse más en los resultados que en una gestión de tiempo.

De igual forma, en la Ley N° 30036 se refiere al teletrabajo como el desempeño que realiza un trabajador de manera no presencial, llamado “teletrabajador”, este tipo de trabajo se realiza con el uso de diversas herramientas digitales, uno de los cuales serían los medios informáticos, donde se puede controlar y supervisar las labores asignadas (Diario Oficial El Peruano, 2015).

Adicionalmente, Weller (2020) indicó que el teletrabajo supone un cambio en el trabajo usual, beneficiándose de la digitalización, pero también refuerza el vínculo entre vida familiar y empleo, favorece a la descontaminación y es una ayuda para la descongestión del tráfico.

En Perú, el trabajo remoto es regulado por la Ley N° 30036. De esta manera, en el Decreto Supremo 017-2015- TR R las labores por teletrabajo son supervisadas sin requerir la presencia física y bajo la autorización del trabajador. Por otro lado, el Decreto de Urgencia 026-2020 determinó que el trabajo remoto no está sujeto a elección del colaborador ya que se dispuso como consecuencia de la pandemia, por lo que el personal debe laborar en sus domicilios para evitar contagios Uribe et al. (2021).

De acuerdo a lo comentado, se consideró como una dimensión al liderazgo dentro del contexto de teletrabajo donde se requiere tener conocimiento de los precedentes de la estructura organizacional, de otro modo, se culpa al trabajo remoto si es que no se obtienen los resultados esperados. Los líderes deben procurar tener una visión compartida con el personal, una comunicación fluida y una equitativa distribución de carga (Castro & Halpern, 2020)

Por consiguiente, el tipo de liderazgo ejercido influye significativamente en el clima organizacional porque se basa en una relación bilateral entre líderes y empleados. Ambos asumen responsabilidad y un grado de compromiso con la empresa para lograr objetivos en común. Los resultados obtenidos varían dependiendo del estilo de liderazgo; por ejemplo, un líder autoritario percibe un clima poco participativo y bajos niveles de motivación Castillo et al., (2019).

Ante la coyuntura, Carlos (2021) acotó que se requiere un liderazgo auténtico que inspire conductas positivas bajo parámetros de la ética, así como también generar compromiso y cambios beneficiosos a un nivel profesional y personal. En este sentido, la comunicación es importante ya que los colaboradores con mejor flujo de comunicación con sus líderes, sienten mayor satisfacción con la supervisión recibida.

En adición, la dimensión límite de tiempo se conceptualiza en ser la gestión del trabajo remoto. Una tarea o responsabilidad asignada debe tener una fecha límite, de lo contrario no se realiza. Los plazos de tiempo pueden ser considerados por urgencia o por prioridad, así como también otorga un sentido de logro si el objetivo trazado se cumple.

Para la regulación de tiempo en el trabajo remoto, influyen tres criterios básicos: los límites de jornada laboral, la relación tiempo-espacio y la oposición entre el tiempo del trabajo mercantil y el tiempo del ámbito personal de los colaboradores (Delfino, 2020) De esta manera, se establece un respeto y protección legal de los trabajadores con respecto a su disponibilidad en esta modalidad, se delimitan las horas de trabajo para que el personal pueda manejarse también en otros espacios de su vida cotidiana.

En última instancia, la tercera dimensión se enfoca en la elección de herramientas digitales en donde se diferencia por el tipo de trabajo y equipo, por ello debe adaptarse al teletrabajo, significando una medida que facilite labores y se amolde a la cultura corporativa. Castro & Helpert (2020) detallaron cuáles son las herramientas más usadas y óptimas para las implicaciones del teletrabajo. Las principales herramientas para gestión de tareas son: Asana, Zapier, Basecamp, Trello, ProofHub. Para poder hacer las reuniones más eficientes, las herramientas más frecuentes son: Meet, JitsiMeet, Bluejeans, GoToMeeting, Zoom y CiscoWebEx. En cuanto a construcción de equipo, las herramientas sugeridas son: Bonusly, Kudoboxco, TeamMood y OnlineSrum.

En el teletrabajo se hace uso de medios físicos e informáticos sin requerir la presencia física del personal. En empresas públicas y privadas, son necesarias las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para que los colaboradores presten sus servicios, así se procesa la información y se administra desde locaciones distintas. Como el trabajo remoto reduce costos de la empresa, es importante que los recursos se inviertan en herramientas digitales para incrementar la productividad (Valencia, 2018).

En relación con la segunda variable productividad, los autores Robbins y Judge (2009) consideran que se relaciona con el comportamiento organizacional y

que es el nivel más alto de ello; dado que, abarca sobre el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de la organización; además, al realizar este análisis se puede deducir cual es la productividad en el ambiente tanto individual o grupal y verificar si es que se precisa de algún factor extra para aumentar la efectividad y satisfacción del trabajador.

En relación con lo anterior, los autores Naveed y Wang (2022) manifiestan que la productividad es uno de los factores esenciales dentro de una empresa para lograr alcanzar el éxito en el mercado laboral; aparte, se percibe un incremento de productividad cuando la entidad hace una mayor cantidad sobre sus productos o servicios ya sea con los mismos materiales o con un gasto menor en recursos; sin embargo, para obtener esto se debe tener la satisfacción de los colaboradores, así como darles nuevos equipos para sus actividades o recompensas extras por sus labores.

Por otro lado, la importancia de la productividad es que aplica para un mayor crecimiento de la organización porque es el detonador que incentiva la innovación en la creación de nuevos productos, servicios o proyectos que logren impactar ante los ojos de los consumidores, esto es beneficioso tanto interno como externo; puesto que, eleva la calidad del servicio otorgado al cliente y llama la atención de más personas (Shahnazi, 2021).

Ahora bien, para la dimensión eficacia, los autores Queiruga et al. (2022) indican que consiste en la capacidad de lograr la metas u objetivos trazados en la organización por un tiempo específico; sin embargo, existen muchos casos donde la eficacia no es suficiente en los productos o servicios dados para la clientela; por ello, ahí es donde destacan los pequeños detalles que hacen la diferencia, incluso se deben realizar mediciones constantes para tener conocimiento sobre el estado de la entidad actualmente.

También, los autores Bohórquez et al. (2020) recomiendan que para mantener elevado el nivel de eficacia en la empresa es fundamental esclarecer la misión y visión que tiene la entidad para precisar en los colaboradores una misma idea y trabajen para alcanzarlo, sería beneficioso determinar estrategias que ayuden a lograrlo; por otro lado; además, la directiva puede implementar nuevas estrategias para fortalecer las habilidades de sus trabajadores.

Con respecto a la segunda dimensión eficiencia, Hogan et al. (2022), señaló que la eficiencia vendría a ser el requisito que busca la modalidad más fácil y óptima para lograr los objetivos por medio de los recursos que da la organización que en su mayoría son de menor número; igualmente, se considera al tiempo y recursos como indicadores que van de la mano con la eficacia porque la misma empresa interpone un tiempo límite, junto con los recursos para lograr lo puntualizado.

Seguidamente, los autores Bogatyreva y Ilyukhina (2022) señalaron que para aumentar la eficiencia y productividad en una entidad primero es determinar procesos de gestión y mejora continua con objetivos concretos, identificar cuáles son los factores de errores como pérdida de material, tiempo o evitar las malas prácticas, y disponer de un sistema donde se organice el tiempo y divida la posición de cada colaborador en una actividad específica.

Igualmente, los autores Agudelo y Escobar (2022) puntualizaron otros factores importantes que van más en relación con los trabajadores de diferentes áreas; por ejemplo, aplicar capacitaciones al personal que puede ser nuevo y no sabe cómo utilizar la maquinaria o a la inversa que es enseñar la utilización de un equipo nuevo; también, invertir en nueva maquinaria que beneficie y ayude hacer mejor el trabajo; así, dar una mayor flexibilidad en los horarios o el desarrollo de las tareas para que no sea tan estresante para uno solo; por último, los tiempos de descanso o espacios para alguna desconexión sirve para mantener un buen rendimiento en sus horas de laburo, esta con la finalidad de que tengan paz mental de sus obligaciones laborales.

En la misma línea, los autores Twyman et al. (2022) mencionaron que el trabajo en equipo ayuda a mejorar la eficiencia porque la creación de los mismos será en base a los conocimientos y competencias que presenta cada personal en su área de trabajo; incluso, la organización puede incentivar a sus trabajadores para que trabajen más con el propósito de que al final obtendrán una recompensa como un mejor puesto de trabajo o un sueldo mayor.

Finalmente, la dimensión comportamiento ético es descrita por los autores Lussier et al. (2022), quien especifica que la ética y el comportamiento en lo laboral son puntos cruciales para la rentabilidad de la empresa; aparte, si los

trabajadores toman en cuenta los valores como responsabilidad, compromiso o integridad, se llevarán a cabo grandes proyectos que lleguen a beneficiar en el aspecto social; por ejemplo, productos que ayuden al medio ambiente o participantes que demuestren su respeto por los valores éticos y el bien común.

De igual modo, los autores Colcha et al. (2019) explican que se relaciona con la ética profesional, las cuales son una serie de normas y valores morales que todo profesional debe respetar al momento de ejercer su trabajo; asimismo, estas mismas incentivan a que la persona pueda encaminarse en las buenas prácticas y basarse en sus principios éticos como justicia, honestidad o respeto.

Respecto a la definición de términos, La buena comunicación se enfoca en que los procesos internos se desarrollen de una manera adecuada, en consecuencia, se obtendrá un ambiente laboral óptimo y un buen desarrollo de los objetivos trazados Ramos et al., (2017). La Competitividad se trata de una herramienta estratégica que es muy importante dentro del ámbito laboral, puesto que al emplear la competitividad nos enfocamos en el desarrollo sostenido y el factor de crecimiento para las diferentes organizaciones Diaz et al., (2021). El Coste previsto se refiere a una estimación del valor de un producto comprado y registrado antes de recibir una factura por ese producto (Microsoft, 2022). La Dedicación laboral se refiere al empuje, empeño y energía positiva que el trabajador emplee dentro de la realización de sus tareas asignadas, esto genera que la persona cree un vínculo emocional positivo hacia el trabajo, por ende, se entusiasma y eso se interpreta como una fuente de inspiración para él. Del mismo modo, el liderazgo supone un desarrollo de confianza entre todo el personal. las personas que se desenvuelven en el teletrabajo deben estar activos y dispuestos a anunciar sus actividades explícitamente cuando se requiera, así se evita la suspicacia de que no estén cumpliendo con sus obligaciones o dedicando su tiempo a otras actividades (Castro & Halpern, 2020). La empatía tiene un rol importante ya que es una de las habilidades solicitadas para cualquier puesto de trabajo. Teniendo en cuenta la distancia entre trabajadores, esta habilidad es fundamental para establecer una cercanía, interesarse por el otro y dar lugar a que se encuentren cosas en común con las cuales identificarse. Siempre es necesario un espacio para socializar, sin embargo, existe un temor a la procrastinación que puede superarse manejando estos momentos de reunión y poniendo horarios. Así

mismo, al momento que se pone en práctica, los líderes y colaboradores construyen una realidad común porque existe una intención de escuchar y comprender al otro (Quaranta, 2019). El flujo comunicacional es fundamental para evitar confusiones, informar sobre necesidades y propiciar un ambiente de eficiencia. Para ello Castro & Halpern (2020) aconsejaron las reuniones STAND-UPS y las reuniones de retrospectiva. Las primeras se hacen periódicamente para brindar un informe de lo que se hizo y de los pendientes para llegar a un objetivo, se caracterizan por ser breves y usar tableros virtuales para que pueda visualizarse el proceso de cada colaborador para el cumplimiento de las metas propuestas. El segundo tipo de reuniones se ejecutan quincenalmente o por semana para reportar problemas y discutir posibles soluciones, se diferencia por un enfoque en el trabajo conjunto y se caracteriza por ver aspectos positivos y oportunidades de mejora, en vez de orientarse en qué parte del trabajo se encuentra cada uno. Las herramientas para la construcción de equipos, de acuerdo con Méndez et al. (2019), deben involucrar a todo el personal para así poder crear un entorno virtual de trabajo en el que se atiendan todas las necesidades y se realice un seguimiento adecuado. Asimismo, la fluidez del trabajo colaborativo debe ser prioridad para que se puedan contemplar las capacidades de cada miembro, los roles asignados y la dinámica de trabajo. La implementación y uso de herramientas digitales para gestión de tareas debe tener en cuenta factores internos y externos de la cultura organizacional. En este sentido, estos recursos deben propiciar un adecuado control de tiempo, la colaboración grupal e indicadores de alertas de tiempo que ayuden a contrarrestar dificultades de presupuesto u horarios (Rojas, 2022). Medir los logros alcanzados se relaciona con un proceso de autorregulación, el cual se enfoca en potenciar la autoeficacia de las personas involucradas, colaboradores en este caso. De esta forma, el personal orienta sus esfuerzos a su capacidad de organización y ejecución de cursos de acción necesarios para lograr un impacto y conseguir un logro (Galleguillos & Olmedo, 2019). Los objetivos cumplidos se definen como el cumplimiento de metas de las diferentes áreas laborales, según la medida en que se alcanzan dichos objetivos dependerá la condición de éxito o fracaso (Quintero Beltrán & Osorio Morales, 2018). Para poder hacer las reuniones más eficientes, Castro & Halpern (2020) sugirieron las herramientas más frecuentes: Meet, JitsiMeet, Bluejeans, GoToMeeting, Zoom y CiscoWebEx. Estas plataformas son accesibles, la mayoría se puede usar desde cualquier

dispositivo y sin la necesidad de instalar un software, da lugar a una reunión considerada de personas, permite entablar conferencias o conversaciones y priorizar la retroalimentación. Unos de los puntos más fuertes dentro del respeto laboral son en la igualdad de género, porque creen que existe roles definidos donde la mujer eso considera como una persona al cuidado y educación de los hijos, pero dentro de este mundo globalizado la mujer está adquiriendo mayor importancia y respeto de los derechos y también de igualdad de oportunidades (Zarate Negrete & Sánchez Ramos, 2022). La responsabilidad es un compromiso u obligación que parte del trabajador para llevar a cabo las funciones encomendadas, también se refiere a la capacidad para cumplir las metas (Del Carmen Franco, 2017). Los resultados alcanzados son aquellos logros o fracasos que ha obtenido una entidad en un plazo determinado, ya sea por la implementación de acciones o la delimitación de un objetivo en concreto (Fontalvo Herrera et al., 2018). Para asegurar el cumplimiento de tareas y de objetivos, los jefes de equipo deben realizar un seguimiento por medio de actas de notas, acuerdos y asignación de responsabilidades. Las actas de notas en un formato virtual permiten tener a la mano de todos, un documento que evidencie las tareas, acuerdos y responsabilidades, este mismo debe responder a las cuestiones qué, quién y cuándo. Por otro lado, se tienen que pactar acuerdos coherentes con los objetivos planteados en las reuniones. Por último, es más simple realizar un seguimiento de las responsabilidades asignadas en reuniones y actas a través de herramientas digitales. Se realiza un seguimiento de los horarios de trabajo, el desenvolvimiento de los colaboradores en sus tareas para un rendimiento eficiente y un óptimo manejo del tiempo. Roncal (2021) detalló que, en el contexto del trabajo remoto, las compañías suelen adquirir softwares para monitorear y regular a los teletrabajadores, siendo los más frecuentes DeskTime y Kickidler. Sin embargo, aclaró que se podría llegar a un capitalismo de vigilancia que se basa más en una construcción de poder digital sobre los trabajadores. Por otro lado, formular límites de tiempo según urgencia se logra estableciendo un horario estricto y determinado. Una fecha límite alienta a los colaboradores, también refuerza el sentido de las tareas por prioridades y desarrolla un sentido de perentoriedad. Finalmente, si es que se cumplen estos plazos, el personal involucrado lo asocia con un sentido de logro (Castro & Halpern, 2020). Proponer límites de tiempo por prioridad de tareas, según Blanco et al. (2021), contribuye a

un buen aprovechamiento de la jornada laboral, lo cual se traduce en un eficiente desempeño de los trabajadores. La prioridad de las actividades debe involucrar a las tareas cotidianas y extracurriculares, también se debe procurar la planificación de estas para tener un horario destinado y evitar menoscabar la productividad de los funcionarios. El tiempo previsto es la delimitación de un plazo de horas o minutos en los cuales se deben cumplir con ciertas actividades o procesos dentro de una empresa (Martin Rodríguez, 2017).

En cuanto a la epistemología de la variable trabajo remoto, el autor Jack Nilles (1977) hizo mención que esta modalidad se originó para evitar el desplazamiento de las personas que se relacionan con las diversas actividades laborales por medio de las tecnologías de la información. El autor menciona, además, que esta solo se pudo establecer en algunos trabajos que se realizaban mediante un teléfono o una radio. Asimismo, se benefició de los recursos renovables y optimizó el tiempo que se emplea en una actividad laboral.

En complemento a ello, Pérez Sánchez (2010) expresó, por su lado, que el origen del trabajo remoto tuvo relación con el acortamiento del aumento de CO₂ y el tiempo que se invierte al momento de trasladarse al lugar de trabajo, en consecuencia, se pudo minimizar el tráfico vehicular.

Con respecto a la epistemología de la variable productividad, (Quesnay, 1766) mencionó que esta se originó en la identificación de las diferentes normas de conducta que se necesitaron para obtener la máxima satisfacción con el menor esfuerzo de trabajo.

Littre, en alusión a la productividad, mencionó que tuvo origen en el proceso de identificación de la capacidad de aumentar y calcular el desarrollo de la producción de un bien o servicio dentro de una organización o empresa. El autor menciona, además, que esto tiene una relación estrecha entre los medios que se necesitan para realizar dicho producto y la producción de este (Como se citó en Carvajal, Saltos, & Camacho, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, cuyas principales características son la posibilidad de recolectar información y luego la medición de las variables de forma numérica. De esta forma, las hipótesis expuestas pudieron ser verificadas o rechazadas (Tobi & kampen, 2018).

En adición, el enfoque cuantitativo usado permitió la cuantificación de resultados. Es decir, según la descripción de Fryer et al., (2018), se procesaron por medio de herramientas estadísticas y tablas, para poder determinar conclusiones y recomendaciones en cuanto al problema estudiado.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básico, el cual consiste en recopilar información sobre la problemática de estudio y ampliar las teorías que se tienen, así como descubrir nuevos paradigmas que contribuyan a la resolución de un problema hallado por el investigador (Mertler, 2020).

Diseño de investigación

El diseño aplicado fue no experimental, a un nivel correlacional causal, aquella se enfoca en la búsqueda de incidencia de una variable sobre la otra, evaluando el grado de significancia y relevancia del valor, así como se delimitan a exponer vínculos que pretendan evaluar el nivel de asociación de causalidad (Quirós et al., 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Modalidad de trabajo a distancia en la que los colaboradores cuentan con una mayor autonomía, se complementa con el uso de tecnologías y requiere una flexibilidad de evaluación por parte de los jefes de equipo (Castro & Halpern, 2020).

Definición operacional: Se midieron tres dimensiones: Liderazgo, límites de tiempo y herramientas digitales.

Indicadores: La variable contó con tres dimensiones y diez indicadores. Para la primera variable, los indicadores fueron: flujo comunicacional, desarrollo de confianza, empatía y seguimiento laboral. Para la segunda dimensión: medir el logro alcanzado, según las prioridades y según la urgencia. Para la tercera: herramientas de gestión de tareas, plataformas de reuniones y herramientas de construcción de equipos.

Escala de medición:

- La escala Likert que se empleó fue: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. Esta herramienta permitió medir actitudes y conocer mejor el grado de conformidad de los encuestados.
- El nivel que se usará es medición ordinal: Bajo/Medio/Alto.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Relacionada con el comportamiento organizacional ya que abarca el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de la empresa. Además, la productividad se da en el ambiente individual o grupal, dependiendo de algún factor extra para aumentar la efectividad y satisfacción del trabajador (Robbins & Judge, 2009).

Definición operacional: Se midieron tres dimensiones de esta variable: Eficacia, eficiencia y comportamiento ético.

Indicadores: Se contó con nueve indicadores en total. Para la primera dimensión: objetivos cumplidos, competitividad y dedicación laboral. Para la segunda dimensión: resultados alcanzados, coste previsto y tiempo previsto, Para la tercera dimensión: responsabilidad, respeto laboral y buena comunicación.

Escala de medición:

- La escala Likert que se empleó fue: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de

acuerdo.

- El nivel que se usará es medición ordinal: Bajo/Medio/Alto.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Definida como un grupo de individuos que comparten características entre sí, según Arias et al. (2021), estos comparten particularidades que pueden ser analizadas en una investigación. La población de este estudio estuvo constituida por el total de los trabajadores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP: 85 personas en promedio.

Criterios de inclusión: Personal Policial, Personal administrativo contratado bajo la modalidad de CAS Y Locación de Servicio.

Criterios de exclusión: Practicantes.

3.3.2. Muestra

Este subconjunto de la población fue extraído específicamente para esta investigación, debido a que significó una medición de la problemática con un grupo más reducido. Otzen & Manteorola (2017) definieron la muestra como una porción del universo a la que se llega por medio de lógica o fórmulas, posibilitando una agilización y sencillez del desarrollo de la investigación. La muestra de este estudio fue la División de Infraestructura DIVINFRA PNP, de la Dirección, constituida por 66 trabajadores pertenecientes a esta área.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico representativo, que supuso una selección aleatoria de la muestra, dejando que los individuos dentro de la población conserven sus características para ser investigados (Lamm, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se implementó la técnica de la encuesta, caracterizada por su frecuente uso en estudios cuantitativos, ya que su aplicación puede ser masiva y la recopilación de datos es actualizada (Marx & Mouselli, 2018).

Esta encuesta fue posible gracias a un cuestionario compuesto por preguntas relacionadas a las variables previstas. La característica principal del cuestionario se basa en su consigna de preguntas cerradas que dan espacio para respuestas delimitadas en base a alternativas para marcar por preferencia (Hernández Sampieri et al., 2014).

Para los autores Hernández et al., (2014) comentó que la validez consiste en la percepción y punto de vista profesional que brinda un experto referente al instrumento empleado en una investigación, con el fin de identificar puntos a mejorar o brindar sugerencias para una construcción efectiva. Por otro lado, la confiabilidad de datos se realizó por medio del alfa de Cronbach, donde se representa un grado de fiabilidad específico para la utilización del instrumento.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se envió una carta dirigida a la División de Infraestructura de la PNP, el jefe de la Escuela de Posgrado UCV, filial Lima norte, solicitando el permiso para la obtención de información para el desarrollo del trabajo de investigación. Después se solicitó permiso para poder hacer pública la identidad de la organización. Por último, se aplicaron las encuestas a los trabajadores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP, para que finalmente los datos recogidos se puedan analizar a través del programa SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Como mencionado anteriormente, los datos obtenidos en las encuestas fueron procesados por el programa estadístico SPSS 26. Lo que motivó el uso de este programa, fue su utilidad para estudios cuantitativos porque produce gráficos porcentuales y tablas que ayudan a profundizar en el problema y a pensar en posibles soluciones (Stehlik & Babinec, 2017).

De tal modo, se empleó el análisis descriptivo, donde se dividió los datos recolectados por medio de tablas estructuradas por información de frecuencia y valores porcentuales de las variables y sus dimensiones, a fin de presentar una organización y comprensión. Por otro lado, en el análisis inferencial, se tomó en cuenta diversos procesos, como la información de ajuste de modelo, bondad de

ajuste, Pseudo R cuadrado y la estimación de parámetros con representación en Wald, todo ello para corroborar las hipótesis planteadas en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación, principalmente, se respetó el código de ética de la universidad, el cual concierne un acertado rigor científico, la responsabilidad y honestidad del investigador. Además, se respetó la autoría de la documentación consultada, por lo que se empleó la normativa APA 7ma edición.

Asimismo, se mantuvieron los principios éticos básicos para el desarrollo de la investigación, los cuales son definidos por Roque & McPherson (2018) como directrices para que el estudio se maneje eficientemente y signifique un aporte para la sociedad. Por lo tanto, se consideraron principios como la beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía, que ayudaron a conservar el profesionalismo, respetar a todos los involucrados y buscar beneficiarlos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1: Distribución de la variable trabajo remoto y sus dimensiones

		V1: Trabajo remoto		D1: Liderazgo		D2: Límites de tiempo		D3: Herramientas digitales	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Bajo	56	84,8	53	78,8	52	78,8	54	81,8
	Medio	1	1,5	4	10,6	7	10,6	7	10,6
	Alto	9	13,6	9	10,6	7	10,6	5	7,6
	Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0	66	100,0

Por medio del análisis descriptivos y distribución de frecuencias y valores porcentuales, se evidenció que en la variable “Trabajo remoto”, un 84,8 % se situó en un nivel bajo, un 1,5 % en un nivel medio y un 13,6 % en un nivel alto. Asimismo, referente a las dimensiones, la primera dimensión “Liderazgo” se estableció con mayor significancia en el nivel medio con un 78,8 %, el nivel medio con 10,6 % y el nivel alto con 10,6 %. Además, la dimensión “Límites de tiempo”, se visualizó que se encuentra con mayor representación en el nivel bajo con 78,8 %, un 10,6 % de nivel medio y un 10,6 % de nivel alto. Finalmente, la dimensión “Herramientas digitales” se percibió que el 81,8 % representa un nivel bajo, el 10,6 % se establece en un nivel medio y el 7,6 % en un nivel alto.

Tabla 2: Distribución de la variable productividad y sus dimensiones

		V1: Productividad		D1: Eficacia		D2: Eficiencia		D3: Comportamiento ético	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Bajo	56	84,8	52	78,8	53	80,3	53	80,3
	Medio	10	15,2	8	12,1	8	12,1	5	7,6
	Alto	0	0,0	6	9,1	5	7,6	8	12,1
	Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0	66	100,0

A través del desarrollo de análisis estadísticos compuesto por datos y valores porcentuales, se evidenció que en la variable “Productividad”, un 84,8 % se situó en un nivel bajo, un 15,2 % en un nivel medio y un 0,0 % en un nivel alto. Asimismo, referente a las dimensiones, la primera dimensión “Eficacia” se plasmó con mayor

significancia en el nivel bajo con un 78,8 %, el nivel medio con 12,1 % y el nivel alto con 9,1 %. Además, la dimensión “Eficiencia”, se visualizó que se encuentra con mayor representación en el nivel bajo con 80,3 %, un 12,1 % de nivel medio y un 7,6 % de nivel alto. Finalmente, la dimensión “Compromiso ético” se percibió que el 80,3% representa un nivel bajo, el 7,6 % se establece en un nivel medio y el 12,1 % en un nivel alto.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 3: Ajuste de modelos de la variable trabajo remoto y la variable productividad

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	56,143			
Final	,000	56,143	1	,000

Función de enlace: Logit.

El valor de significancia representa a 0.000, siendo menor a 0.05, por lo que el modelo empleado que manifiesta la incidencia de la variable trabajo remoto sobre la variable productividad presente una diferencia acorde al modelo base, reflejando un grado de significancia tras la implementación del proceso logístico.

Tabla 4: Bondad de ajuste de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la variable productividad.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	1	1,000
Desviación	,000	1	1,000

Función de enlace: Logit.

Se observó que la Desvianza presenta un valor de $p > 0.05$, afirmando que el modelo logístico logra ajustarse a los datos y poseen una compatibilidad con el modelo ajustado, dado a que se requiere de una superioridad en la significancia que sea mayor de 0.05, para poder validar la existencia de un modelo que se adecua correctamente a los datos estadísticos obtenidos en la bondad de ajuste.

Tabla 5: Pseudo R Cuadrado de la incidencia de la variable trabajo remoto sobre la variable productividad

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,573
Nagelkerke	1,000
<u>McFadden</u>	<u>1,000</u>

Función de enlace: Logit.

La presentación de los resultados refleja la variabilidad adquirida en concreto para la variable independiente (trabajo remoto) y la variable dependiente (productividad) poseen los valores de Pseudo R cuadrado dividido en tres aspectos, siendo Cox y Snell = 0,573 (57,3 %), Nagelkerke = 1,000 (100 %) y McFadden = 1,000 (100 %). Frente a ellos, se opta por la relevancia del coeficiente de Nagelkerke = 1,000 el cual expresa una influencia de 100 % de la variable independiente (trabajo remoto) sobre la variable dependiente (productividad).

Tabla 6: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la variable productividad

Estimaciones de parámetro							
Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
					Límite inferior	Límite superior	
Umbral [V2 = 2]	110,339	,000	.	1	.	110,339	110,339
Ubicación V1	43,709	5477,828	,000	1	,000	-10692,636	10780,055

Función de enlace: Logit.

En visualización del valor $p < 0.05$, se encuentra la significancia en la incidencia, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se validó la planteada en el estudio, en donde existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 1

Tabla 7: Ajuste de modelos entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	52,843		
Final		5,787 47,056	1	,000

Función de enlace: Logit.

El valor de significancia representa a 0.000, siendo menor a 0.05, por lo que el modelo empleado que manifiesta la incidencia de la variable trabajo remoto sobre la dimensión eficacia presente una diferencia acorde al modelo base, reflejando un grado de significancia tras la implementación del proceso logístico.

Tabla 8: Bondad de ajuste de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia

Bondad de ajuste			
	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	3	1,000
<u>Desviación</u>	<u>,000</u>	<u>3</u>	<u>1,000</u>

Función de enlace: Logit.

Se observó que la Desviación presenta un valor de $p > 0.05$, afirmando que el modelo logístico logra ajustarse a los datos y poseen una compatibilidad con el modelo ajustado, dado a que se requiere de una superioridad en la significancia que sea mayor de 0.05, para poder validar la existencia de un modelo que se adecua correctamente a los datos estadísticos obtenidos en la bondad de ajuste.

Tabla 9: Pseudo R Cuadrado de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,510
Nagelkerke	,695
<u>McFadden</u>	<u>,539</u>

Función de enlace: Logit.

La presentación de los resultados refleja la variabilidad adquirida en concreto para la variable dependiente (trabajo remoto) y la variable independiente (eficacia) poseen los valores de Pseudo R cuadrado dividido en tres aspectos, siendo Cox y Snell = 0,573 (51 %), Nagelkerke = ,695 (69,5 %) y McFadden = ,539. Frente a ellos, se opta por la relevancia del coeficiente de Nagelkerke = 0,695, el cual expresa una influencia de la variable independiente (trabajo remoto) en un 69,5 % sobre la dimensión (eficacia).

Tabla 10: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia

Estimaciones de parámetro								
	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D4A = 2]	39,023	,519	5656,062	1	,000	38,006	40,040
	[D4A = 3]	72,223	,707	10432,246	1	,000	70,837	73,609
Ubicación	V1A	18,229	,000	.	1	.	18,229	18,229

Función de enlace: Logit.

Se presenció que el valor de p es menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se validó la planteada en el estudio, en donde el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 2

Tabla 11: Ajuste de modelos entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi- cuadrado	gl	Sig.
intersección				
Final	12,894	39,792	1	,000

Función de enlace: Logit.

El valor de significancia representa a ,000, siendo menor a 0.05, por lo que el modelo empleado que manifiesta la incidencia de la variable trabajo remoto sobre la dimensión eficiencia presente una diferencia acorde al modelo base, reflejando un grado de significancia tras la implementación del proceso logístico.

Tabla 12:: Bondad de ajuste de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia

Bondad de ajuste			
Chi-	cuadrado	gl	Sig.
Pearson	20,517	3	,000
Desviación	7,264	3	,064

Función de enlace: Logit.

Se observó que la Desviación presenta un valor de $p > 0.05$, afirmando que el modelo logístico logra ajustarse a los datos y poseen una compatibilidad con el modelo ajustado, dado a que se requiere de una superioridad en la significancia que sea mayor de 0.05, para poder validar la existencia de un modelo que se adecua correctamente a los datos estadísticos obtenidos en la bondad de ajuste.

Tabla 13: Pseudo R Cuadrado de la incidencia entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,453
Nagelkerke	,633
McFadden	,480

Función de enlace: Logit.

La presentación de los resultados refleja la variabilidad adquirida en concreto para la variable dependiente (trabajo remoto) y la variable independiente (eficiencia) poseen los valores de Pseudo R cuadrado dividido en tres aspectos, siendo Cox y Snell = 0,453 (45,3 %), Nagelkerke = ,633 (63,3 %) y McFadden = ,480. Frente a ellos, se opta por la relevancia del coeficiente de Nagelkerke = 0,633, el cual expresa una influencia de la variable independiente (trabajo remoto) en un 63,3 % sobre la dimensión (eficiencia).

Tabla 14: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia

Estimaciones de parámetro								
Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%			
					Límite inferior	Límite superior		
Umbral [D4A = 2]	8,809	1,846	22,770	1	,000	5,191	12,427	
[D4A = 3]	12,119	3,014	16,170	1	,000	6,212	18,026	
Ubicación V1A	3,046	,782	15,175	1	,000	1,513	4,578	

Función de enlace: Logit.

Ante ello, se presenció que el valor de p es menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se validó la planteada en el estudio, en donde el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 3

Tabla 15: Ajuste de modelos de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	57,964		
Final	4,821	53,142	1	,000

Función de enlace: Logit.

El valor de significancia representa a 0.00, siendo menor a 0.05, por lo que el modelo empleado que manifiesta la incidencia de la variable trabajo remoto sobre la dimensión comportamiento ético presente una diferencia acorde al modelo base, reflejando un grado de significancia tras la implementación del

proceso logístico.

Tabla 16: Bondad de ajuste de la incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético

Bondad de ajuste			
<u>Chi-cuadrado</u>			
	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>	
Pearson	,000	3	1,000
<u>Desvianza</u>	<u>,000</u>	<u>3</u>	<u>1,000</u>

Función de enlace: Logit.

Se observó que la Desvianza presenta un valor de $p > 0.05$, afirmando que el modelo logístico logra ajustarse a los datos y poseen una compatibilidad con el modelo ajustado, dado a que se requiere de una superioridad en la significancia que sea mayor de 0.05, para poder validar la existencia de un modelo que se adecua correctamente a los datos estadísticos obtenidos en la bondad de ajuste.

Tabla 17: Pseudo R Cuadrado de la incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,553
Nagelkerke	,774
McFadden	,642

Función de enlace: Logit.

La presentación de los resultados refleja la variabilidad adquirida en concreto para la variable dependiente (trabajo remoto) y la variable independiente (comportamiento ético) poseen los valores de Pseudo R cuadrado dividido en tres aspectos, siendo Cox y Snell = 0,553 (55,3 %), Nagelkerke = ,774 (77,4 %) y McFadden = ,642. Frente a ellos, se opta por la relevancia del coeficiente de Nagelkerke = 0,774, el cual expresa una influencia de la variable independiente (trabajo remoto) en un 77,4 % sobre la dimension (comportamiento ético).

Tabla 18: Estimaciones de los parámetros de incidencia de la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento ético

Estimaciones de parámetro								
	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D46A = 2]	40,494	,593	4655,756	1	,000	39,331	41,657
	[D6A = 3]	73,165	1,061	4758,349	1	,000	71,086	75,244
Ubicación	V1A	18,811	,000	.	1	.	18,811	18,811

Función de enlace: Logit.

Ante ello, se presenció que el valor de p es menor a 0.04, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se validó la planteada en el estudio, en donde el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en el comportamiento ético de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

V. DISCUSIÓN

Se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una división de la policía nacional en Lima Metropolitana, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel bajo de la variable trabajo remoto donde se contó con una validez media en un 84,8 % del total, en el que dentro de la variable productividad se llegó a contar con una validez bajasiendo determinada por el 84,8% del total.

En cuanto al análisis inferencial si existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Se validó que se presenta un vínculo significativo dado a que el valor de $p = 0.00$ es menor a 0.05 y un valor de 100 % en Nagelkerke.

Estos resultados concuerdan con lo hallado, ya que el autor Matrobuoni (2020) llegó a la conclusión que la implementación del trabajo remoto tiene una relación significativa con la productividad policial, puesto que ayuda a elevarla con gran continuidad. De la misma manera los autores Lermada y Aguayo (2020) pudieron denominar una mayor aceptación dentro del trabajo remoto como la percepción de la factibilidad al implementar una correcta estructura de trabajo ya que se pudo resaltar que es necesario un diagnóstico fehaciente de la situación actual entre la organización y análisis.

Del mismo modo, los autores Castro y Halpern (2020) comentaron que el trabajo remoto debe ser implementada posteriormente de haber realizado una auditoría interna en la institución, así como haber evaluado los aspectos que se encontraran implicado en dicha modalidad. Por lo tanto, es importante establecer una planificación táctica sumamente rentable para la obtención de resultados fructíferos y para el desarrollo institucional del establecimiento. Igualmente, los puntos a tratar son el horario del empleador y trabajador, la funcionalidad de las actividades, la implementación de herramientas tecnológicas y digitales, el uso factible de los recursos de la institución a favor de la simplificación de procesos y agilidad de actividades en los trabajadores, el control y supervisión de los trabajadores, el soporte general que se brinda al cuerpo de laboradores y la

posibilidad de gestionar eficientemente el tiempo.

Además, los autores Robbins y Judge (2009) expresaron que la productividad presenta un grado de relevancia sumamente significativo en la composición de un ambiente laboral y desempeño factible entre los laboradores, por lo que su nivel de presencia dentro de una institución debe ser alta, para ello es fundamental establecer como ciertos factores inciden en el aumento de la productividad, siendo estos el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, el análisis al ambiente laboral, la disposición individual de cada trabajador que se encuentra comprometido al aumento de nivel de rentabilidad, el grado de satisfacción laboral y la presencia de actos motivacionales o que fomenten al trabajador a seguir mejorando.

Por lo tanto, si se logra acoplar de manera fructífera el trabajo remoto y productividad, es posible que exista una serie de beneficios que contribuyan al desarrollo de la institución. Las principales ventajas se centran en el ahorro de energía u otros servicios que forman parte de un establecimiento físico, la flexibilidad de horarios que presentan los trabajadores, equilibrio entre el aspecto personal y laboral, menor niveles de estrés, identificación de un bienestar emocional independiente, reducción de los gastos efectuados por la empresa y trabajadores y una correcta gestión del tiempo que fomenta a que la productividad sea mejor, dado a que no se presenta causantes externos que incidan de manera negativa a la agilidad de las actividades.

Con respecto al objetivo Especifico 1, se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre si el trabajo remoto influye significativamente en la eficacia laboral de una división de la Policía Nacional de Lima Metropolitana, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel bajo de la dimensión eficacia, el cual fue representado por un 78,8 %, asimismo un 12,1 % en un nivel medio y un 9,1 % en un nivel alto.

En cuanto al análisis inferencial se evidenció que el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Se valido que se presenta un vínculo significativo dado a que el valor de $p = 0.00$ es menor a 0.05 y

un valor de 69,5 % en Nagelkerke, así como un wald de 5656,0642.

Estos resultados concuerdan con lo hallado por Quiñones (2020) que al querer determinar el impacto de la flexibilidad del trabajo se va a reflejar dentro de la productividad de los colaboradores del análisis técnico en el servicio aduanero demostrando para ello que una flexibilidad laboral permite que el teletrabajo se va a encontrar vinculada a la productividad de forma positiva y por ende se tenga adecuados resultados que le serán de beneficio para la empresa.

Además, Leyva y Vilcas (2021) se pudo encontrar una relación directa y significativa entre la productividad y el empowerment a través del resultado que se obtuvo por intermedio del Rho de Spearman de 0,742.

Por parte del autor Peñafiel (2021) en su investigación sobre los cambios en la productividad y en la eficacia en las comisarías de la región Arequipa, se evidenció una baja en la productividad en 47,11% del total de comisarías dentro del periodo estudiado, por lo que se concluyó que este porcentaje también tuvo incidencia en el aumento de los niveles de percepción de inseguridad ciudadana y victimización.

Ante ello, los autores Queiruga et al. (2022) manifiestan que la eficacia es el reflejo de una correcta gestión de habilidades y del talento individual, dado a que se direccionan y acoplan de manera sincronizada y beneficiosa para la consolidación de objetivos, metas u otras propuestas que tenga como consecuencia aspectos positivos para la institución o el desarrollo profesional. Por lo tanto, si se visualiza con mayor detalle los aspectos diferenciales que promueven al aumento de la eficacia, es posible que la constancia de los trabajadores sea persistente y tenga una actitud laboral sumamente responsable y ligada a la solidificación de una institución.

De igual modo, Bohórquez et al. (2020) manifestaron que las modalidades laborales que imponga una institución deben comprender aspectos que logren acoplarse entre sí de manera clara y concreta. Además, es fundamental esclarecer la misión y visión que tiene la entidad para precisar en los colaboradores una misma idea y trabajen de manera sincronizada para alcanzarlo, siendo ventajoso determinar tácticas que ayuden a lograr solucionar

cualquier inconveniente.

Asimismo, con respecto al objetivo específico 2, se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre si el trabajo remoto influye significativamente en la eficiencia laboral de una división de la Policía Nacional de Lima Metropolitana, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel bajo de la dimensión eficiencia se encuentra en el nivel bajo con 80,3 % de representación, un 12,1 % de nivel medio y un 7,6 % de nivel alto.

En cuanto al análisis inferencial se evidenció que el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Se valido que se presenta un vínculo significativo dado a que el valor de $p = 0.00$ es menor a 0.05 y un valor de 63,3 % en Nagelkerke y un wald de 22,770.

En los resultados hallados en la investigación de Vargas (2021) se obtuvo que sí se puede hallar una correlación favorable entre el trabajo remoto o teletrabajo y la gestión administrativa, también establece que se debe mejorar ciertos aspectos para que se alcance un perfeccionamiento en la eficiencia. Asimismo, León (2021) pudo demostrar la relación entre las variables dando por cierto que ante unos buenos lineamientos y objetivos se van a poder beneficiar todas las partes involucradas por una buena adaptación.

Por parte de los autores Días y Venancio (2022) indicaron que se tuvo una buena aceptación a esta modalidad de trabajo, ya que pudieron realizar sus actividades de manera satisfactoria, sintiéndose cómodos al ser una modalidad que comúnmente no se llevaba a cabo, ello conllevó a la eficiencia que requiere la Dirección de Administración de Personal de la Policía Federal.

Del mismo modo, los autores Hogan et al., (2022) expresaron que el aumento de eficiencia y productividad se basa en la determinación de una gestión operativa y constante mejora en la compilación de tácticas que contribuyan a la consolidación de objetivos institucionales, por lo que se detalla como la incidencia de unas correctas estrategias benefician el sistema de organización del tiempo, nivel de fiabilidad en las acciones y decisiones tomadas, y establecer un ambiente laboral lucrativo.

Con respecto al objetivo específico 3, se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en el comportamiento ético de una división de la policía nacional en Lima Metropolitana, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel bajo de la dimensión comportamiento ético que el 80,3 % representa un nivel bajo, el 12,1 % se establece en un nivel medio y el 7,6 % en un nivel alto.

En cuanto al análisis inferencial se evidenció que el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en el compromiso ético de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Se validó que se presenta un vínculo significativo dado a que el valor de $p = 0.00$ es menor a 0.05, un 77,4 % en Nagelkerke y un Wald de 4655,756.

Finalmente, con lo hallado por Morán e Ycaza (2021) se pudo resaltar que la implementación del teletrabajo tiene un efecto directo dentro de la productividad lo cual permite el aporte de una serie de estrategias y mecanismos que puedan solucionar rápidamente los problemas que se susciten en la empresa y así se puedan tener resultados esperados en base a la satisfacción.

Además, según Parra et al. (2019) se pudo enfatizar dentro de su investigación el hecho de demostrar la relación entre las demandas del mundo laboral y las enfermedades relacionadas por esta lo cual va a significar un coste para el trabajador por la incapacidad de no poder completar una jornada laboral afectando la productividad.

Asimismo, el autor Vilca (2019) quién llevo a cabo una investigación en relacional comportamiento, liderazgo y productividad laboral en el trabajo remoto, en lo cual pudo resaltar una relación positiva entre el liderazgo que ejercen los jefes y la productividad que tiene el personal bajo el régimen mencionado, ya que un 49% de colaboradores percibe que el liderazgo se desarrolla a un nivel regular y un 49% afirman que la productividad laboral se encuentra en un nivel bueno.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró concluir que existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, sobre la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021, dado a que el valor 100 % Nagelkerke representa la incidencia de la variable independiente (trabajo remoto) sobre la variable dependiente (productividad).

Segundo: Se determinó que existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, sobre la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021, dado a que el valor 69,5 % Nagelkerke representa la incidencia de la variable independiente (trabajo remoto) sobre la variable dependiente (eficacia).

Tercero: Se determinó que existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, sobre la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Debido a que el valor 63,3 % Nagelkerke representa la incidencia de la variable independiente (trabajo remoto) sobre la variable dependiente (eficiencia).

Cuarto: Se determinó que existe una influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, sobre el comportamiento ético de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021. Debido a que el valor 77,4 % Nagelkerke representa la incidencia de la variable independiente (trabajo remoto) sobre la variable dependiente (comportamiento ético).

VII.RECOMENDACIONES

Primero: Con el fin de tener la influencia significativa del trabajo remoto con la productividad, se debe aplicar una incentivación constante al trabajador, así se podrá comprometer en la realización de trabajos de manera correcta y superando las expectativas del cliente.

Segundo: En cuanto a la influencia significativa del trabajo remoto con la eficacia laboral, se recomienda llevar a cabo mediciones constantes para poder identificar y analizar el estado en que se encuentra la División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021, y así analizar si está en camino a alcanzar la misión y visión trazadas.

Tercero: Para que se cuente una propicia influencia del trabajo remoto con la eficiencia laboral, es recomendable determinar los procesos que se gestionan y la mejora continua de los objetivos concretos, puesto que podremos identificar con facilidad cuales son los factores de errores y así poder organizar mejor el tiempo de desarrollo de cada actividad.

Cuarto: Finalmente, con respecto a la influencia del trabajo remoto con el comportamiento ético, se recomienda priorizar la ética y comportamiento, puesto que los trabajadores al tener valores de responsabilidad, compromiso e integridad, llevaran a cabo grandes beneficios dentro de la División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Universidad de Zulia*, 28(2), 122-136. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37928>
- Angulo, K. (2019). *Gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019*. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76410/Angulo_HKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (21 de febrero de 2021). *Institución Servir*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/585172-presidenta-de-servir-el-teletrabajo-o-el-trabajo-remoto-apuestan-por-un-trabajo-por-resultados>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (12 de enero de 2022). *Institución Servir*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/575651-servir-el-trabajo-remoto-funciona-y-protege-a-los-servidores-publicos-de-la-covid-19>
- Blanco, L., Cely, O., Paz, E., Ramirez, L., & Suarez, K. (2021). *Carga laboral e intensidad horaria como factores de riesgo para la calidad de vida y bienestar laboral en la empresa eléctrica*. Bogotá. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6515/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bogatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2022). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *Transportation Research Procedia*, 63, 13-20. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352146522002393>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benabides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Building a Better Working World -EY. (6 de mayo de 2021). *Building a Better Working World*.
- Carlos, P. (2021). *Teletrabajo durante el Confinamiento por Covid-19. Liderazgo, Satisfacción y Comunicación*. La Laguna.

- Carvajal Larenas, R., Saltos Cruz, J., & Camacho Tipán, H. (2018). Factores determinantes de la productividad: Un análisis multivariante de la industria ecuatoriana. *Ciencia digital*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28601>
- Castillo, F., Medina, A., Bernardo, V., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*.
- Castro, C., & Halpern, D. (2020). *Manual de trabajo remoto ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago: TrenDigital. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf
- Colcha, A., Anastacio, G., Maliza, W., & Veloz, Á. (2019). La ética profesional y su influencia en los sistemas de información. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación*, 4(4), 276-286.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/135>
- Coll Morales, F. (2020). *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Corrales, R. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los efectivos policiales de la Comisaría Central Tacna, 2018*. Tacna.
<http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/1823/Corrales-Huanca-Rodolfo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Carmen Franco, M. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Universidad y Sociedad*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus16117.pdf>
- Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y Debates*.
- Demond, J., Reyns, B., Frank, J., Klahm, C., & Henson, B. (2020). Police Productivity and Performance Over the Career Course: A Latent Class Growth Analysis of the First 10 Years of Law Enforcement. *Sage Journals*.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1098611120907555>
- Diario Oficial El Peruano. (2015). *Ley N° 30036: Ley que regula el teletrabajo*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

- Dias, E., & Venancio, C. (2022). elework During the COVID–19 Pandemic: Directorate of Personnel Management of the Federal Police in the Federal District. *Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem*, 47-73.
https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Leite-4/publication/361732583_O_teletrabalho_durante_a_pandemia_do_COVID-19_Diretoria_de_Gestao_de_Pessoal_da_Policia_Federal_do_Distrito_Federal/links/62c2498d3d26d6389e90796f/O-teletrabalho-durante-a-pandemia
- Diaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), pp. 145-161.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Fryer, L., Larson Hall, J., & Stewart, J. (2018). Quantitative Methodology. *Springer*.
- Galleguillos, P., & Olmedo, E. (2019). Autoeficacia y motivación académica una medición para el logro de objetivos escolares. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 119-135.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109647>
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1).
<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451/5707#>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Hogan, C., Kinsella, J., O'brien, B., Markey, A., & Beecher, M. (2022). Estimating the effect of different work practices and technologies on labor efficiency within pasture-based dairy systems. *Journal of Dairy Science*, 105(6), 5109-5123.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022030222001850>
- Lamm, A. (2019). Using Non-Probability Sampling Methods in Agricultural and

- Extension Education research. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 26(1). <https://doi.org/10.5191/jiaee.2019.26105>
- León, M. (2021). *Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la unidad de administración documentaria y archivo (UADA) en el instituto geológico minero y metalúrgico (INGEMMET)2020*. Lima.
- Lermanda, S., & Aguayo, X. (2020). *Teletrabajo, ¿cuáles son sus condiciones? una mirada desde la transformación cultural – digital en Chile*. Concepción.
- Leyva, K., & Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020*. Huancayo.
- Lussier, B., Chaker, N., Hartmann, N., & Rangarajan, D. (2022). Lone wolf tendency and ethical behaviors in sales: Examining the roles of perceived supervisor support and salesperson self-efficacy. *Industrial Marketing Management*, 104, 304-316.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S001985012200089X>
- Rodriguez, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social* (25).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200003
- Marx, J., & Mouselli, S. (2018). *Modernizing the academic teaching and research environment: Methodologies and cases in business research*. Springer.
<https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es>
- Maskály, J., Kutnjak, S., & Neyroud, P. (2021). Policing the COVID-19 Pandemic: Exploratory Study of the Types of Organizational Changes and Police Activities Across the Globe. *Sage Journals*, 31(3), 266-285.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10575677211012807>
- Mastrobuoni, G. (2020). Crime is Terribly Revealing: Information Technology and Police Productivity Get access Arrow. *The Review of Economic Studies*, 87(6), 2727–2753. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/87/6/2727/5799090?login=false>
- Méndez, J., Cruz, A., Reyes, I., & Romero, I. (2019). Propuesta metodológica para el trabajo colaborativo en autoevaluaciones de acreditación utilizando herramientas digitales. *Tecnología Educativa Revista CONAIC*.
<https://terc.mx/index.php/terc/article/view/39/39>

- Mertler, C. (2020). Quantitative Methodology in Adolescent Research. *History, Theory, and Culture in Adolescence*.
- Microsoft. (2022). Detalles de diseño: Registro de coste previsto.
<https://docs.microsoft.com/es-es/dynamics365/business-central/design-details-expected-cost-posting>
- Morán, E., & Ycaza, G. (2021). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de la empresa American Call Center*.
- Navarrete, J. (2014). El Teletrabajo, Ventajas e Inconvenientes. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* (93).
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/download/4711/4526/>
- Naveed, A., & Wang, C. (2022). Innovation and labour productivity growth moderated by structural change: Analysis in a global perspective. *Technovation*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497222001018>
- Nilles, J. (1977). The Telecommunications-Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow. *The Journal of Business Communication*, 14, 84-85.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/002194367701400312>
- OECD. (2021). *Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>
- Otzen, T., & Manteorola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Internacional Journal Morphology*, 227-232.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Parra, D., Parra, P., & Cerezo, B. (2019). Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Universidad y Sociedad*.
- Peñafiel, L. (2021). *Los cambios de productividad y eficiencia en las comisarías PNP básicas de la región Arequipa 2018-2019*. Arequipa.
<http://190.119.145.154/bitstream/handle/20.500.12773/13273/UPpequIn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de Internet, Derecho y Política* (11).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78817024008>

- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico. *Enfoques*.
- Queiruga, O., García, J., & Santos, M. (2022). Análisis de la eficacia de los planes de formación profesional para el empleo desde el punto de vista del mercado laboral. *Fuentes*, 24(1), 90-103.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/15258>
- Quesnay, F. (1766). Analyse de la formule arithmétique du tableau économique de la distribution des. *Journal de l'Agriculture, du Commerce & des Finances*, 11-41. <https://www.jstor.org/stable/24680572>
- Quintero, L., & Osorio, L. (2018). Balanced Scorecard como herramienta para empresas en estado de crisis. *Revista CEA*, 4(8), 75-94.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.1049>
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del Teletrabajo y su influencia en la Productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero den el Perú*. Lima: Universidad Científica del Sur.
- Quirós, A., Almeid, F., & Faria, D. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of education studies*, 3(9), 369-387. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1017>
- Ramos, W., Paredes, M., Teran Andrade, P., & Lema Lliguicota, L. (2017). *Comunicacion Organizacional* (Primera Edición ed.). Guayaquil, Ecuador: Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, L. (2022). *Plan de mejora para la gestión de tareas eficientes*. Bogotá.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43040/2022laurarojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roncal, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*
- Roque, M., & Macpherson, I. (2018). An analysis of the ethics of principles, 40 years later. *Bioetica*, 26(2), 189-197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1983-80422018262239>

- Samaniego, J. (2022). Las oportunidades del teletrabajo, a revisión tras dos años de pandemia. *Hablemos de empresas*.
<https://hablemosdeempresas.com/empresa/teletrabajo-en-2022/>
- Shahnazi, R. (2021). Do information and communications technology spillovers affect labor productivity? *Structural Change and Economic Dynamics*, 59, 342-359.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0954349X2100117X>
- Stehlik, K., & Babinec, A. (2017). Data Analysis with IBM SPSS Statistics. Packt Publishing Ltd. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tobi, H., & kampen, J. (2018). Research design: the methodology for interdisciplinary research framework. *Qual Quant*.
- Twyman, M., Newman, D., DeChurch, L., & Contractor, N. (2022). Teammate invitation networks: The roles of recommender systems and prior collaboration in team assembly. *Social Networks*, 68, 84-96.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378873321000423>
- Uribe, J., Jimenez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestion de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Peru 2020. *Revista Industrial Data*, 24(1), 179-199.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Valencia, C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*.
- Vargas, C. (2021). *El Teletrabajo y la Gestión Administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021*. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65634/Vargas_PCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilca, L. (2019). *El liderazgo y la productividad laboral del personal contratado administrativo de servicios de la Policía Nacional del Perú, Rímac, 2019*. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48422/Vilca_HL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vuorensyrjä, M. (2018). Police management reform, labor productivity, and citizens' evaluation of police services. *Policing: An International Journal*, 41(6), 749-765. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PIJPSM-02-2017-0025/full/html>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago: CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>

Zarate, L., & Sanchez Ramos, E. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.11>

ANEXO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1: Trabajo Remoto	Modalidad de trabajo a distancia que supone la autonomía de los empleados, que requiere una estructura definida de jornada estratégica y la flexibilidad de supervisores (Castro & Halpern, 2020)	La variable presenta 3 dimensiones, cada una de ellas posee ítems las cuales son medidas por medio de la escala tipo likert – ordinal, así como la presentación de un baremo que permita identificar el nivel de la variable.	Liderazgo	Flujo comunicacional	Escala de Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente desacuerdo
				Desarrollo de confianza	
				Empatía	
			Límites de tiempo	Seguimiento laboral	
				Medir el logro alcanzado	
				Según las prioridades	
			Herramientas digitales	Según la urgencia	
				Herramientas de gestión de tareas	
				Plataformas de reuniones	
				Herramientas de construcción de equipos	
V.2: Productividad	Relacionada con el comportamiento organizacional ya que abarca el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de la empresa. Además, la productividad se da en el ambiente individual o grupal, dependiendo de algún factor extra para aumentar la efectividad y satisfacción del trabajador (Robbins y Judge, 2009).	La variable presenta 3 dimensiones, cada una de ellas posee ítems las cuales son medidas por medio de la escala tipo likert – ordinal, así como la presentación de un baremo que permita identificar el nivel de la variable.	Eficacia	Objetivos cumplidos	Escala de Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente desacuerdo
				Competitividad	
				Dedicación laboral	
			Eficiencia	Resultados alcanzados	
				Coste previsto	
				Tiempo previsto	
			Compromiso ético	Responsabilidad	
				Respeto laboral	
				Buena comunicación	

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Título: Influencia del Trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la Productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.

La presente es una encuesta que tiene por finalidad identificar la influencia del trabajo remoto, entiempos de la Covid-19, en la productividad de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP en Lima. Por tal motivo, agradecemos su colaboración y tiempo brindado para responder cada una de las siguientes preguntas del cuestionario.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo5	De acuerdo4	Indiferente3	En desacuerdo2	Totalmente en desacuerdo1
------------------------	-------------	--------------	----------------	---------------------------

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.					
2. Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.					
3. Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.					
4. Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficien.					
5. Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.					
6. Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.					
7. Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.					
8. Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.					
9. Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.					
10. Líderes y trabajadores respetan las responsabilidades asignadas individualmente o en equipo.					
11. Se emiten actas virtuales de lo acordado en las reuniones a las que todos tengan acceso					

12. Se emplean herramientas digitales para hacer un seguimiento de los horarios, rendimiento de los trabajadores y resultados obtenidos.					
13. Se realiza un informe sobre los logros de la empresa en una plataforma que todos puedan visualizar.					
14. Se establecen fechas límite para poder alcanzar un objetivo establecido.					
15. Los colaboradores cumplen sus actividades en el tiempo previsto.					
16. Los objetivos que tienen mayor importancia que otros en determinado contexto son siempre comunicados.					
17. Son frecuentes los límites de tiempo por prioridad de alguna actividad durante el teletrabajo.					
18. Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.					
19. Los objetivos que requieren ser cumplidos en un menor tiempo son siempre comunicados.					
20. Son frecuentes los límites de tiempo por urgencia de alguna actividad durante el teletrabajo.					
21. Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.					
22. Las tareas se organizan visualmente en el espacio de trabajo virtual de los colaboradores.					
23. Se utilizan herramientas digitales como Trello, ProofHub, Basecamp, Zapier, etc. para la gestión de tareas.					
24. Líderes y trabajadores están capacitados para usarlas herramientas de gestión de tareas y tienen acceso a estas.					
25. Al reunirse en una plataforma virtual, controlar el tiempo y la asistencia de todos los miembros, es más fácil.					
26. Las reuniones en modalidad de trabajo remoto se realizan por Meet, Zoom, Jitsi Meet, GoToMeeting u otras herramientas.					
27. Todo el personal tiene acceso y sabe utilizar herramientas digitales para reuniones.					
28. La División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP le da importancia a las herramientas digitales que ayuden a la construcción de equipo.					
29. Las herramientas digitales usadas contribuyen a un mejor interacción e identificación del personal de la empresa.					
30. Se emplean herramientas como TeamMood, Bonusly, Kudoboxco, OnlineSrums, etc. para la construcción de equipos.					

Ficha técnica del instrumento para medir el trabajo remoto

Nombre del instrumento	Encuesta sobre trabajo remoto
Autor:	Nestares Ledesma Marisol
Lugar:	Policía Nacional del Perú, Lima
Fecha de aplicación:	Junio 2022
Número de ítems	30 ítems
Objetivo:	Evidenciar el nivel del trabajo remoto
Administrado a:	División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP
Tiempo:	30 minutos
Nivel de medición	Escala tipo likert
Observaciones:	Los niveles y rangos expuestos son: Bajo: 27-63, Medio: 64-100 y Alto: 101-135

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Los objetivos planteados por la entidad se han visto logrados durante este tiempo.					
2. Muchos de los objetivos cumplidos han sido difíciles de alcanzar porque no se tenía los equipos necesarios.					
3. Los colaboradores se organizan óptimamente para cumplir objetivos planteados.					
4. La organización realiza nuevos proyectos para poner en marcha en contra de otras entidades.					
5. Se visualiza como la empresa se encuentra en una buena posición laboral gracias a su competitividad.					
6. El personal es capacitado constantemente para reforzar su capacidad de competitividad.					
7. La mayoría de tus compañeros dedican su tiempo en realizar recomendaciones a la directiva para un mejor ambiente.					
8. Frecuentemente, algunos trabajadores se dedican a proyectos innovadores que impacten en el público.					
9. Generalmente, los colaboradores se dedican a mejorar la calidad de los servicios y productos ofrecidos.					
10. Se logra dar recompensas cuando se logran los resultados esperados.					
11. Existen casos donde hay resultados negativos, pero aun así los colaboradores buscan una solución.					
12. Los resultados obtenidos son equiparables al trabajo realizado.					
13. La empresa realiza un análisis sobre el coste previsto en algún producto o servicio que desee adquirir.					
14. La organización planeó un costo específico en relación con los gastos que requieran los empleados.					
15. Se percibió una reducción de costes en infraestructura y servicios básicos.					
16. Los colaboradores gestionan eficazmente su tiempo para poder realizar la mayor cantidad de actividades en un día.					
17. La entidad tiene previsto un tiempo específico para la entrega de sus productos o servicios.					
18. El tiempo designado para el trabajo remoto es suficiente para la resolución de actividades diarias.					
19. Existe una gran responsabilidad por parte de todos en general al momento de entregar algún servicio o producto final.					

20. En el caso de ocurrir algún inconveniente en un grupo, todos toman la responsabilidad y buscan la solución más efectiva.					
21. Los colaboradores se hacen responsables por los avances o retrocesos en las actividades en la empresa.					
22. La relación entre la directiva y los trabajadores es en base al respeto para evitar conflictos.					
23. Cada trabajador respeta los ideales y creencias de los demás.					
24. Se respeta el trabajo de los colaboradores haciéndolos sentir valorados y reconocidos.					
25. Hay una buena comunicación entre los trabajadores al momento de ejecutar cualquier actividad.					
26. La comunicación es fundamental cuando se presenta un problema en la entrega de productos o servicios finales.					
27. Existe una buena comunicación entre líderes de equipo y colaboradores.					

Ficha técnica del instrumento para medir la productividad

Nombre del instrumento	Encuesta sobre la productividad
Autor:	Nestares Ledesma Marisol
Lugar:	Policía Nacional del Perú, Lima
Fecha de aplicación:	Junio 2022
Número de ítems	30 ítems
Objetivo:	Evidenciar el nivel de la productividad
Administrado a:	División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP
Tiempo:	30 minutos
Nivel de medición	Escala tipo likert
Observaciones:	Los niveles y rangos expuestos son: Bajo: 27-63, Medio: 64-100 y Alto: 101-135

**ANEXO N° 3: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.	X		X		X		
2	Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.	X		X		X		
3	Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.	X		X		X		
4	Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficie.	X		X		X		
5	Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.	X		X		X		
6	Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.	X		X		X		
8	Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.	X		X		X		
9	Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.	X		X		X		

10	Líderes y trabajadores respetan las responsabilidades asignadas individualmente o en equipo.	X		X		X		
11	Se emiten actas virtuales de lo acordado en las reuniones a las que todos tengan acceso.	X		X		X		
12	Se emplean herramientas digitales para hacer un seguimiento de los horarios, rendimiento de los trabajadores y resultados obtenidos.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Límites de tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realiza un informe sobre los logros de la empresa en una plataforma que todos puedan visualizar.	X		X		X		
14	Se establecen fechas límite para poder alcanzar un objetivo establecido.	X		X		X		
15	Los colaboradores cumplen sus actividades en el tiempo previsto.	X		X		X		
16	Los objetivos que tienen mayor importancia que otros en determinado contexto es siempre comunicado.	X		X		X		
17	Son frecuentes los límites de tiempo por prioridad de alguna actividad durante el teletrabajo.	X		X		X		
18	Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.	X		X		X		
19	Los objetivos que requieren ser cumplidos en un menor tiempo son siempre comunicados.	X		X		X		
20	Son frecuentes los límites de tiempo por urgencia de alguna actividad durante el teletrabajo.	X		X		X		
21	Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Herramientas digitales	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Las tareas se organizan visualmente en el espacio de trabajo virtual de los colaboradores.	X		X		X		
23	Se utilizan herramientas digitales como Trello, ProofHub, Basecamp, Zapier, etc. para la gestión de tareas.	X		X		X		

24	Líderes y trabajadores están capacitados para usar las herramientas de gestión de tareas y tienen acceso a estas.	X		X		X		
25	Al reunirse en una plataforma virtual, controlar el tiempo y la asistencia de todos los miembros es más fácil.	X		X		X		
26	Las reuniones en modalidad de trabajo remoto se realizan por Meet, Zoom, Jitsi Meet, GoToMeeting u otras herramientas.	X		X		X		
27	Todo el personal tiene acceso y sabe utilizar herramientas digitales para reuniones.	X		X		X		
28	La División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP le da importancia a las herramientas digitales que ayuden a la construcción de equipo.	X		X		X		
29	Las herramientas digitales usadas contribuyen a una mejor interacción e identificación del personal de la empresa.	X		X		X		
30	Se emplean herramientas como TeamMood, Bonusly, Kudoboxco, OnlineSrums, etc. para la construcción de equipos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: DRA. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Silvana Estigarribia". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping initial 'S'.

7 de julio de 2022

**Firma del Experto
Informante**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.	X		X		X		
2	Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.	X		X		X		
3	Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.	X		X		X		
4	Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficie.	X		X		X		
5	Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.	X		X		X		
6	Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.	X		X		X		
8	Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.	X		X		X		
9	Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se logra dar recompensas cuando se logran los resultados	X		X		X		

	esperados.						
11	Existen casos donde hay resultados negativos, pero aun así los colaboradores buscan una solución.	X		X		X	
12	Los resultados obtenidos son equiparables al trabajo realizado.	X		X		X	
13	La empresa realiza un análisis sobre el coste previsto en algún producto o servicio que desee adquirir.	X		X		X	
14	La organización planeó un costo específico en relación con los gastos que requieran los empleados.	X		X		X	
15	Se percibió una reducción de costes en infraestructura y servicios básicos.	X		X		X	
16	Los colaboradores gestionan eficazmente su tiempo para poder realizar la mayor cantidad de actividades en un día.	X		X		X	
17	La entidad tiene previsto un tiempo específico para la entrega de sus productos o servicios.	X		X		X	
18	El tiempo designado para el trabajo remoto es suficiente para la resolución de actividades diarias.	X		X		X	
	DIMENSION 3: Comportamiento ético	Si	No	Si	No	Si	No
19	Existe una gran responsabilidad por parte de todos en general al momento de entregar algún servicio o producto final.	X		X		X	
20	En el caso de ocurrir algún inconveniente en un grupo, todos toman la responsabilidad y buscan la solución más efectiva.	X		X		X	
21	Los colaboradores se hacen responsables por los avances o retrocesos en las actividades en la empresa.	X		X		X	
22	La relación entre la directiva y los trabajadores es en base al respeto para evitar conflictos.	X		X		X	
23	Cada trabajador respeta los ideales y creencias de los demás.	X		X		X	

24	Se respeta el trabajo de los colaboradores haciéndolos sentir valorados y reconocidos.	X		X		X		
25	Hay una buena comunicación entre los trabajadores al momento de ejecutar cualquier actividad.	X		X		X		
26	La comunicación es fundamental cuando se presenta un problema en la entrega de productos o servicios finales.	X		X		X		
27	Existe una buena comunicación entre líderes de equipo y colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: DRA. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA
DNI: 10139161
Especialidad del validador: Metodóloga

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**7 de julio de
2022**

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.	X		X		X		
2	Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.	X		X		X		
3	Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.	X		X		X		
4	Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficie.	X		X		X		
5	Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.	X		X		X		
6	Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.	X		X		X		
8	Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.	X		X		X		
9	Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.	X		X		X		
10	Líderes y trabajadores respetan las responsabilidades asignadas individualmente o en equipo.	X		X		X		

11	Se emiten actas virtuales de lo acordado en las reuniones a las que todos tengan acceso.	X		X		X		
12	Se emplean herramientas digitales para hacer un seguimiento de los horarios, rendimiento de los trabajadores y resultados obtenidos.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Límites de tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realiza un informe sobre los logros de la empresa en una plataforma que todos puedan visualizar.	X		X		X		
14	Se establecen fechas límite para poder alcanzar un objetivo establecido.	X		X		X		
15	Los colaboradores cumplen sus actividades en el tiempo previsto.	X		X		X		
16	Los objetivos que tienen mayor importancia que otros en determinado contexto es siempre comunicado.	X		X		X		
17	Son frecuentes los límites de tiempo por prioridad de alguna actividad durante el teletrabajo.	X		X		X		
18	Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.	X		X		X		
19	Los objetivos que requieren ser cumplidos en un menor tiempo son siempre comunicados.	X		X		X		
20	Son frecuentes los límites de tiempo por urgencia de alguna actividad durante el teletrabajo.	X		X		X		
21	Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Herramientas digitales	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Las tareas se organizan visualmente en el espacio de trabajo virtual de los colaboradores.	X		X		X		
23	Se utilizan herramientas digitales como Trello, ProofHub, Basecamp, Zapier, etc. para la gestión de tareas.	X		X		X		

24	Líderes y trabajadores están capacitados para usar las herramientas de gestión de tareas y tienen acceso a estas.	X		X		X		
25	Al reunirse en una plataforma virtual, controlar el tiempo y la asistencia de todos los miembros es más fácil.	X		X		X		
26	Las reuniones en modalidad de trabajo remoto se realizan por Meet, Zoom, Jitsi Meet, GoToMeeting u otras herramientas.	X		X		X		
27	Todo el personal tiene acceso y sabe utilizar herramientas digitales para reuniones.	X		X		X		
28	La División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP le da importancia a las herramientas digitales que ayuden a la construcción de equipo.	X		X		X		
29	Las herramientas digitales usadas contribuyen a una mejor interacción e identificación del personal de la empresa.	X		X		X		
30	Se emplean herramientas como TeamMood, Bonusly, Kudoboxco, OnlineSrums, etc. para la construcción de equipos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: VENTO, FRANCISCO

DNI: 10611322

Especialidad del validador: Contador

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink, reading "J. Francisco Vento R.", written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line.

7 de julio de 2022

**Firma del Experto
Informante**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.	X		X		X		
2	Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.	X		X		X		
3	Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.	X		X		X		
4	Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficie.	X		X		X		
5	Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.	X		X		X		
6	Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.	X		X		X		
8	Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.	X		X		X		
9	Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se logra dar recompensas cuando se logran los resultados	X		X		X		

	esperados.						
11	Existen casos donde hay resultados negativos, pero aun así los colaboradores buscan una solución.	X		X		X	
12	Los resultados obtenidos son equiparables al trabajo realizado.	X		X		X	
13	La empresa realiza un análisis sobre el coste previsto en algún producto o servicio que desee adquirir.	X		X		X	
14	La organización planeó un costo específico en relación con los gastos que requieran los empleados.	X		X		X	
15	Se percibió una reducción de costes en infraestructura y servicios básicos.	X		X		X	
16	Los colaboradores gestionan eficazmente su tiempo para poder realizar la mayor cantidad de actividades en un día.	X		X		X	
17	La entidad tiene previsto un tiempo específico para la entrega de sus productos o servicios.	X		X		X	
18	El tiempo designado para el trabajo remoto es suficiente para la resolución de actividades diarias.	X		X		X	
	DIMENSION 3: Comportamiento ético	Si	No	Si	No	Si	No
19	Existe una gran responsabilidad por parte de todos en general al momento de entregar algún servicio o producto final.	X		X		X	
20	En el caso de ocurrir algún inconveniente en un grupo, todos toman la responsabilidad y buscan la solución más efectiva.	X		X		X	
21	Los colaboradores se hacen responsables por los avances o retrocesos en las actividades en la empresa.	X		X		X	
22	La relación entre la directiva y los trabajadores es en base al respeto para evitar conflictos.	X		X		X	
23	Cada trabajador respeta los ideales y creencias de los demás.	X		X		X	

24	Se respeta el trabajo de los colaboradores haciéndolos sentir valorados y reconocidos.	X		X		X		
25	Hay una buena comunicación entre los trabajadores al momento de ejecutar cualquier actividad.	X		X		X		
26	La comunicación es fundamental cuando se presenta un problema en la entrega de productos o servicios finales.	X		X		X		
27	Existe una buena comunicación entre líderes de equipo y colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: VENTO, FRANCISCO

DNI: 10611322

Especialidad del validador: Contador

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**7 de julio de
2022**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.	X		X		X		
2	Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.	X		X		X		
3	Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.	X		X		X		
4	Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficie.	X		X		X		
5	Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.	X		X		X		
6	Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.	X		X		X		
8	Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.	X		X		X		
9	Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.	X		X		X		
10	Líderes y trabajadores respetan las responsabilidades asignadas individualmente o en equipo.	X		X		X		

11	Se emiten actas virtuales de lo acordado en las reuniones a las que todos tengan acceso.	X		X		X		
12	Se emplean herramientas digitales para hacer un seguimiento de los horarios, rendimiento de los trabajadores y resultados obtenidos.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Límites de tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realiza un informe sobre los logros de la empresa en una plataforma que todos puedan visualizar.	X		X		X		
14	Se establecen fechas límite para poder alcanzar un objetivo establecido.	X		X		X		
15	Los colaboradores cumplen sus actividades en el tiempo previsto.	X		X		X		
16	Los objetivos que tienen mayor importancia que otros en determinado contexto es siempre comunicado.	X		X		X		
17	Son frecuentes los límites de tiempo por prioridad de alguna actividad durante el teletrabajo.	X		X		X		
18	Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.	X		X		X		
19	Los objetivos que requieren ser cumplidos en un menor tiempo son siempre comunicados.	X		X		X		
20	Son frecuentes los límites de tiempo por urgencia de alguna actividad durante el teletrabajo.	X		X		X		
21	Los colaboradores perciben un sentido de logro si cumplen con una actividad con límite de tiempo por prioridad.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Herramientas digitales	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Las tareas se organizan visualmente en el espacio de trabajo virtual de los colaboradores.	X		X		X		
23	Se utilizan herramientas digitales como Trello, ProofHub, Basecamp, Zapier, etc. para la gestión de tareas.	X		X		X		

24	Líderes y trabajadores están capacitados para usar las herramientas de gestión de tareas y tienen acceso a estas.	X		X		X		
25	Al reunirse en una plataforma virtual, controlar el tiempo y la asistencia de todos los miembros es más fácil.	X		X		X		
26	Las reuniones en modalidad de trabajo remoto se realizan por Meet, Zoom, Jitsi Meet, GoToMeeting u otras herramientas.	X		X		X		
27	Todo el personal tiene acceso y sabe utilizar herramientas digitales para reuniones.	X		X		X		
28	La División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP le da importancia a las herramientas digitales que ayuden a la construcción de equipo.	X		X		X		
29	Las herramientas digitales usadas contribuyen a una mejor interacción e identificación del personal de la empresa.	X		X		X		
30	Se emplean herramientas como TeamMood, Bonusly, Kudoboxco, OnlineSrums, etc. para la construcción de equipos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: LUJÁN CABRERA, MICAELA

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Dra. En Administración

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Calvo Pujana', written over a horizontal line.

7 de julio de 2022

**Firma del Experto
Informante**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	Los colaboradores siempre comunican sus necesidades y dudas a sus superiores.	X		X		X		
2	Se ejecutan reuniones (stand-ups) breves para visualizar un informe del avance de los trabajadores en tableros virtuales.	X		X		X		
3	Se realizan reuniones quincenales o semanales online para ver oportunidades de mejora y discutir soluciones en retrospectiva.	X		X		X		
4	Los colaboradores confían en que las decisiones tomadas en la empresa los beneficie.	X		X		X		
5	Líderes y colaboradores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la PNP comunican explícitamente las actividades que van a desarrollar.	X		X		X		
6	Los líderes de equipo confían en que los trabajadores cumplen con sus obligaciones y no se distraen con otras actividades mientras hacen trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los colaboradores se sienten identificados con la cultura de la empresa y sus colegas.	X		X		X		
8	Se asigna un tiempo para socializar entre trabajadores para que puedan establecer una cercanía entre ellos a pesar de la distancia.	X		X		X		
9	Los líderes se interesan por escuchar y comprender a los colaboradores en cualquier situación.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Eficiencia							
10	Se logra dar recompensas cuando se logran los resultados	X		X		X		

	esperados.						
11	Existen casos donde hay resultados negativos, pero aun así los colaboradores buscan una solución.	X		X		X	
12	Los resultados obtenidos son equiparables al trabajo realizado.	X		X		X	
13	La empresa realiza un análisis sobre el coste previsto en algún producto o servicio que desee adquirir.	X		X		X	
14	La organización planeó un costo específico en relación con los gastos que requieran los empleados.	X		X		X	
15	Se percibió una reducción de costes en infraestructura y servicios básicos.	X		X		X	
16	Los colaboradores gestionan eficazmente su tiempo para poder realizar la mayor cantidad de actividades en un día.	X		X		X	
17	La entidad tiene previsto un tiempo específico para la entrega de sus productos o servicios.	X		X		X	
18	El tiempo designado para el trabajo remoto es suficiente para la resolución de actividades diarias.	X		X		X	
	DIMENSION 3: Comportamiento ético	Si	No	Si	No	Si	No
19	Existe una gran responsabilidad por parte de todos en general al momento de entregar algún servicio o producto final.	X		X		X	
20	En el caso de ocurrir algún inconveniente en un grupo, todos toman la responsabilidad y buscan la solución más efectiva.	X		X		X	
21	Los colaboradores se hacen responsables por los avances o retrocesos en las actividades en la empresa.	X		X		X	
22	La relación entre la directiva y los trabajadores es en base al respeto para evitar conflictos.	X		X		X	
23	Cada trabajador respeta los ideales y creencias de los demás.	X		X		X	

24	Se respeta el trabajo de los colaboradores haciéndolos sentir valorados y reconocidos.	X		X		X		
25	Hay una buena comunicación entre los trabajadores al momento de ejecutar cualquier actividad.	X		X		X		
26	La comunicación es fundamental cuando se presenta un problema en la entrega de productos o servicios finales.	X		X		X		
27	Existe una buena comunicación entre líderes de equipo y colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: LUJÁN CABRERA, MICAELA
DNI: 41691632

Especialidad del validador: Dra. En Administración

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

7 de julio de 202

ANEXO N° 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Influencia del Trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la Productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021									
ROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	IPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	METODOLOGÍA	
¿De qué manera el trabajo remoto, en tiempos de la COVID- 19, influye en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?	Identificar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	Existe influencia significativa del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	TRABAJO REMOTO Modalidad de trabajo a distancia que supone la autonomía de los empleados, que requiere una estructura definida de jornada estratégica y la flexibilidad de supervisores (Castro & Halpern, 2020).	X1 Liderazgo	Flujo comunicacional. Desarrollo de confianza. Empatía. Seguimiento laboral.	1,2,3		ENFOQUE: Cuantitativo	
						4,5,6			TIPO: Básica
						7,8,9			
PROBLEMA ESPECÍFICA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		2 Límites de tiempo	Medir el logro alcanzado. Según las prioridades Según la urgencia.	10,11,12	Ordinal - Tipo Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo(4) Indiferente(3) Desacuerdo(2) Totalmente desacuerdo(1)	DISEÑO: No experimental	
¿Cómo el trabajo remoto, en tiempos de la COVID- 19, influye en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	El trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficacia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	Herramientas digitales	Herramientas de gestión de tareas. Plataformas de reuniones. Herramientas de construcción de equipos	13,14,15	19,20,21			de
					16,17,18				

¿Cómo el trabajo remoto, en tiempos de la COVID- 19, influye en la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	El trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en la eficiencia laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.				28,29,30		MUESTRA 6 6
---	--	---	--	--	--	----------	--	--------------------

¿Cómo el trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye en el comportamiento ético laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en el comportamiento ético laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	El trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, influye significativamente en el comportamiento ético laboral de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021.	<p>PRODUCTIVIDAD</p> <p>Relacionada con el comportamiento organizacional y que abarca el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de la empresa. Además, la productividad se da en el ambiente individual grupal, dependiendo algún factor extra para aumentar la efectividad y satisfacción del trabajador (Robbins & Judge, 2009).</p>	<p>Y1 Eficacia</p> <p>Y2 Eficiencia</p> <p>Y3 Comportamiento ético</p>	<p>Objetivos cumplidos. Competitividad. Dedicación laboral.</p> <p>Resultados</p> <p>alcanzados.</p> <p>- Coste previsto. - Tiempo previsto.</p> <p>Responsabilidad. Respeto laboral. Buena comunicación.</p>	<p>28,29,30</p> <p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11,12</p> <p>13,14,15</p> <p>16,17,18</p> <p>19,20,21</p> <p>22,23,24</p> <p>25,26,27</p>		<p>MUESTRA: 66</p> <p>Trabajadores de la División de Infraestructura de la Dirección de Administración de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>
--	--	---	---	---	---	--	--	---

ANEXO N° 5: BASE DE DATOS PILOTO

TRABAJO REMOTO																														
Liderazgo												Límites de tiempo									Herramientas digitales									
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	
3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	
3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	3	1	2	
3	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	
1	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	3	3	
1	3	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	
2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	
1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2	
2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	2	2	
1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	
3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	
1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	
3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	3	1	1	2
2	1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	
1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	
2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	
1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	
3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	
3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	3	3	1	3	3	2	
1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	
3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	
2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	
3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	
2	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	
2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	
1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	

3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1
2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3

PRODUCTIVIDAD																											
Eficacia									Eficiencia									Comportamiento ético									
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	
1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	
2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	
3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	
2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	
1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	1	
3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	
1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	
3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1	
1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2	
3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	
1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	1	
2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2	
2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	
3	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	
2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	
2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	1	3	
3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	1	
1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	
1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	
3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	
2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	
2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	
2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	
3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	
2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	

3	1	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2
1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1
2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1

ANEXO N° 6: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA TOTAL

TRABAJO REMOTO																													
Liderazgo												Límites de tiempo									Herramientas digitales								
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2
3	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2
3	1	3	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1
3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3
2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	3	2
2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3
3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1
3	1	1	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1
1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3
1	1	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1
3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2
1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
3	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	1	1	2	1	3
2	1	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	3
3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2
2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1
1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1
3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2
3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3
2	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1
1	3	3	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	3	1	1	3	1	2	1	3	1
1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2
2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1
2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3
2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	3
1	1	3	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	3
2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3
3	2	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	1	3	2
3	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2
2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1
3	1	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	3	2	1

2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	2	2	1
3	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1
1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3
1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3
2	3	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	2
1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3
3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3
3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2
2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2
3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3
1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1	1
1	2	2	1	1	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1
3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3
3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2
3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1
1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	3
2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	1	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3
3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1
2	2	3	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	3	1	3	1
1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1
1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1
1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2
4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5
3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3
3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4
3	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4
4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5
3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5

PRODUCTIVIDAD																										
Eficacia									Eficiencia									Comportamiento ético								
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1
2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1
3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1
2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2
1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	1
3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1
1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1
3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1
1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2
3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1
1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	1
2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2
2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
3	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3
2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	1	3
3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	1
1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1
1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3
3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1
2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2
2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	1	2
2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2
3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2
2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3
3	1	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2
1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1
2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1
3	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2

ANEXO N° 7: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla 19: Análisis de fiabilidad Trabajo remoto.

Alfa de Cronbach	N de sujetos
,956	30

Resumen de procesamiento de casos			
	N		%
Casos Válido	20		100,0
Excluido			
^a	0		,0
Total	20		100,0

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

El análisis de fiabilidad de la variable trabajo remoto, en donde se obtuvo el dato de 0,956 en el alfa de Cronbach, siendo este valor un nivel alto y aceptable para el estudio, indicado que el instrumento es fiable para el estudio.

Tabla 20: Análisis de fiabilidad Productividad.

Alfa de Cronbach	N de sujetos
,949	27

Resumen de procesamiento de casos			
	N		%
Casos Válido	66		100,0
Excluido			
^a	0		,0
Total	66		100,0

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

El análisis de fiabilidad de la variable productividad, en donde se obtuvo el dato de 0,949 en el alfa de Cronbach, siendo este valor un nivel alto y aceptable para el estudio, indicado que el instrumento es fiable para el estudio.

ANEXO N° 8: PRUEBA DE NORMALIDAD

Para poder determinar la validación de la tesis se realizó una prueba normativa que va a permitir determinar el <p valor> la cual se mide a través de 2 tipos: Kolmogorov – Smirnov y ShapiroWilk donde va a depender según el número de la muestra con cual se va a trabajar ya que se usa el sistema de medición de Kolmogorov – Smirnov cuando se cuenta con más de 50 individuos en la muestra, siendo tal que Shapiro Wilk trabaja con menos a 50 datos. Por lo que dentro de este estudio al contar con 66 datos para la muestra se va a trabajar con Kolmogorov – Smirnov.

Tabla 21: Prueba de normalidad – Trabajo remoto.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		Estadístico	
	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
TRABAJO REMOTO	,387	66	,000	,602	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

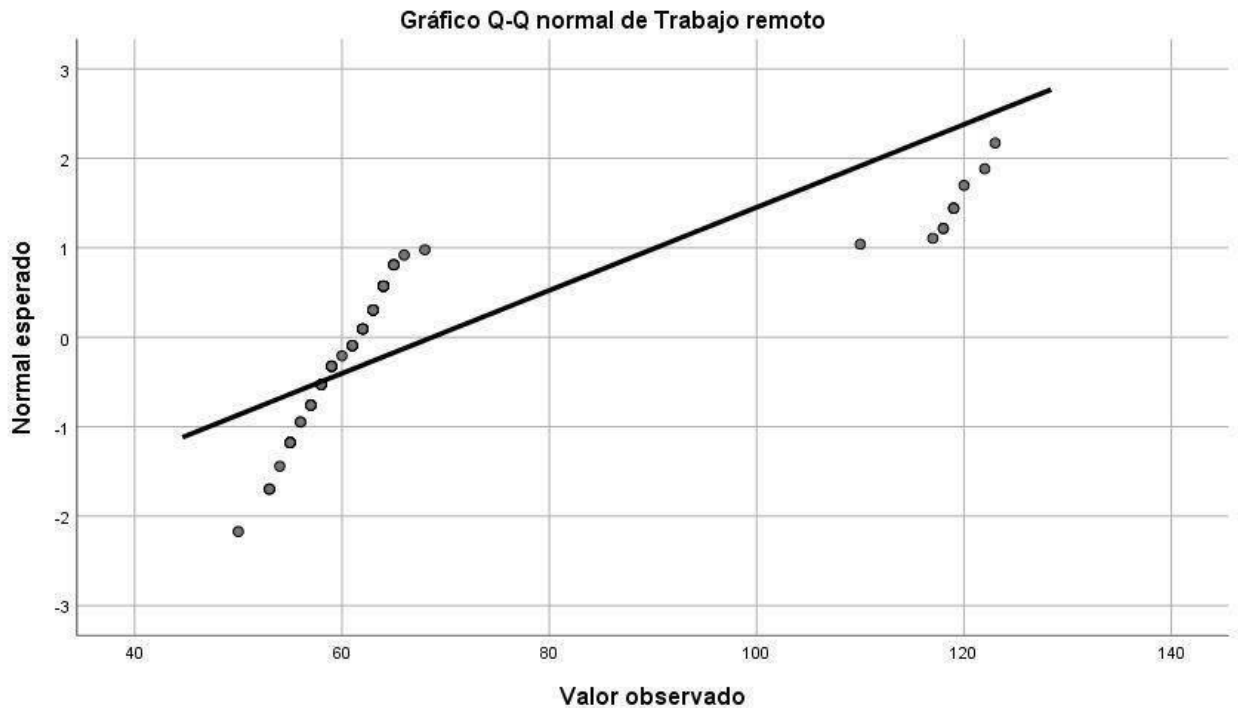


Figura 1: Prueba de normalidad – Trabajo remoto.

En la variable trabajo remoto el <p valor> se considera menor a 0,05 lo cual puede confirmar que la población no es considerada normal lo que hace que se recurra a una prueba no paramétrica.

Tabla 22: Prueba de normalidad – Productividad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRODUCTIVIDAD	,343	66	,000	,601	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

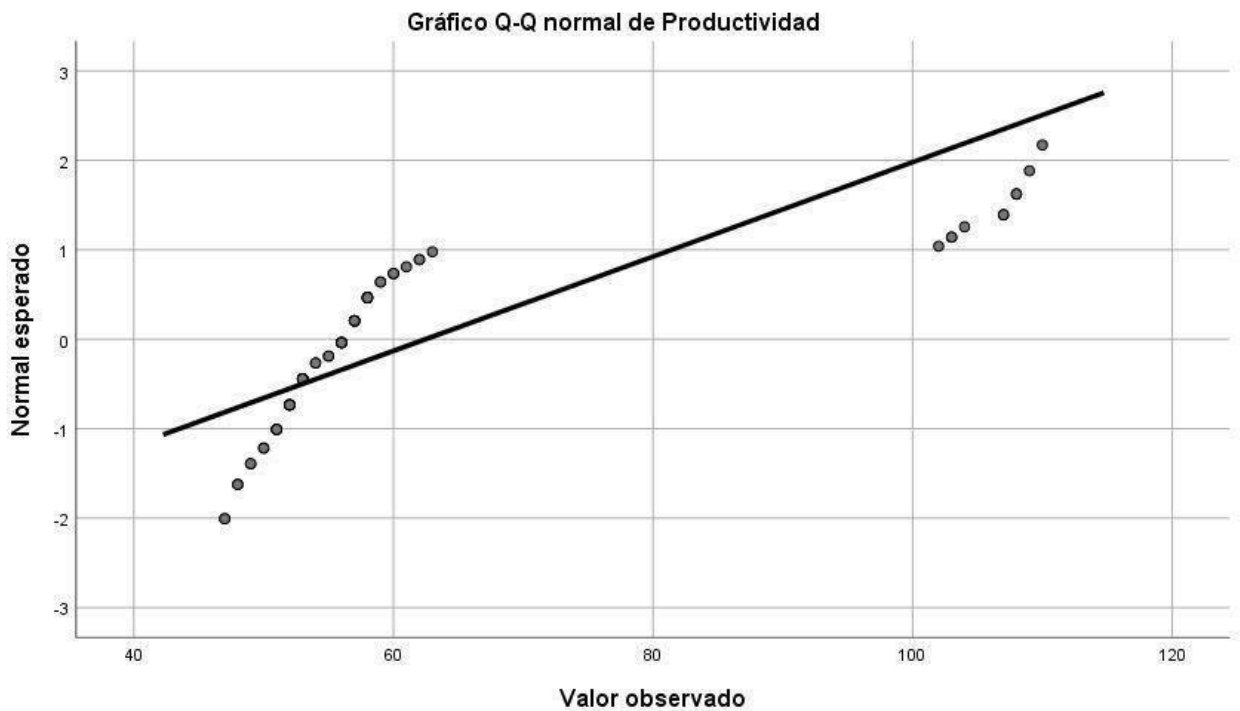


Figura 2: Prueba de normalidad – Productividad.

En la variable productividad el <p valor> se considera mayora 0,05 lo cual puede confirmar que la población es considerada normal lo que hace que se recurra a una prueba paramétrica.

ANEXO N° 9

Asunto: Consentimiento informado

Es muy grato dirigirme con usted, para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública en la sede Lima Norte, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de MAESTRO.

El título de mi investigación es: **“Influencia del trabajo remoto, en tiempos de la COVID-19, en la Productividad de una División de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2021”**, por lo que solicito se me emita la resolución de inscripción del proyecto, ya que la información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas ayudarán a generar la información relevante para analizar y comprender el problema planteado.



Firma del Tesista

DNI N° 60906260

Por lo expuesto el participante antes mencionado acepto voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista firmándola y en señal de conformidad y autorizo la publicación.