



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa
Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Junior Gonzalo Vicente Chinchay (ORCID: 0000-0003-1103-9130)

ASESORA:

Mg. Aura Elisa Quiñones Li (ORCID: 0000-0002-5105-1188)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi madre que siempre me impulsa a seguir adelante y a mi tía carolina de quien guardo muy buenos recuerdos.

Agradecimiento

A mis profesores de la Maestría en Gestión Pública que me guiaron en el presente trabajo.

Al equipo directivo, docentes de la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo quienes gustosamente colaboraron en la investigación

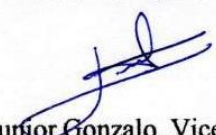
Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo junior Gonzalo Vicente chinchay, alumno de la escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la universidad Cesar Vallejo, lima este, con el proyecto académico titulado Trabajo Remoto y Gestión Administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo –la victoria 2020. Señalo bajo juramento que:

- El proyecto ha sido elaborado por mi persona.
- Las citas y referencias han sido cumplidas de acuerdo a lo establecido a nivel internacional para las fuentes consultadas, por tanto, mi proyecto no ha sido plagiado.
- El proyecto nombra las fuentes que sustentan la investigación.
- No ha sido utilizada ninguna otra fuente que no se cite en el presente trabajo.

Lima 08 de agosto del 2020


Br. Junior Gonzalo. Vicente Chinchay

DNI:45391073



Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de las variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Página
Tabla N° 1 Operacionalización de la variable trabajo remoto	15
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable gestión administrativa	16
Tabla N° 3 Confiabilidad cuestionario variable de trabajo remoto	19
Tabla N°4 Confiabilidad del cuestionario variable gestión administrativa	19
Tabla N° 5 Confiabilidad cuestionario general con ambas variables	20
Tabla N° 6 Estadísticos de frecuencias para el nivel de trabajo remoto	23
tabla n° 7 Estadísticos consolidados de frecuencia para el nivel de las dimensiones de trabajo remoto	24
Tabla N° 8 Estadísticos de frecuencias para el nivel de gestión administrativa	25
Tabla N° 9 Estadísticos consolidados de frecuencias para el nivel de las dimensiones de gestión administrativa.	26
Tabla N° 10 Resultados de tabla cruzada de las variables trabajo remoto y gestión administrativa	27
Tabla N° 11 Resultados de la prueba de normalidad	29
Tabla N° 12 Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y gestión administrativa.	31
Tabla N° 13 Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y la dimensión planificación operativa	32
Tabla N° 14 Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y la dimensión dirección	33
Tabla N°15 Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y la dimensión control	34

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Distribución porcentual de la variable trabajo remoto	23
Figura 2: Trabajo remoto, dimensiones	25
Figura 3: Nivel de gestión administrativa	26
Figura 4: Gestión administrativa, dimensiones	27
Figura 5: Comparaciones de variables trabajo remoto y gestión administrativa	28

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo, La victoria-2020, siendo nuestra hipótesis general de investigación “existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo” y nuestra hipótesis nula “no existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo”

El estudio fue del tipo descriptivo, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por toda la población docente siendo esta 31 personas. Para el cálculo de fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo 0,902 para la variable trabajo remoto y 0,928 para gestión administrativa. Indicando para ambas una alta confiabilidad.

Se aplicó la prueba de Rho de Spearman, encontrándose un coeficiente de correlación de 0,693; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa poseen una correlación positiva media.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión, administración

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between remote work and administrative management at the Rosa Dominga Perez Liendo educational institution, La victoria-2020.

The study was of the descriptive type, correlational level and with a quantitative approach, the sample is made up of the entire teaching population, this being 31 people. For the calculation of reliability, the cronbach's alpha coefficient was applied, being 0.902 for the variable remote work and 0.928 for administrative management. Indicating for both a high reliability.

Spearman's Rho test was applied, finding a correlation coefficient of 0.693; which is interpreted that the variables of remote work and administrative management have an average positive correlation.

Keywords: Remote work, management, administration.

I. Introducción

La situación actual de pandemia originada por el COVID-19 durante los primeros meses del 2020 ha obligado a los gobiernos del mundo a establecer medidas que permitan la no aglomeración de personas en salvaguarda de su integridad. El gobierno peruano dispuso por ellos medidas de aislamiento y el ministerio de salud mediante decreto supremo N°008-2020-SA establece el estado de emergencia sanitaria por un periodo inicial de 90 días, Así mismo mediante decreto supremo N°044-2020-PCM la presidencia del consejo de ministro declaró el estado de emergencia nacional por un periodo inicial de quince días , estableciendo el aislamiento social obligatorio , dicho periodo se ha ido prolongando dado peligrosidad del COVID-19.Finalmente mediante decreto de urgencia N° 026-2020 que dispone acciones preventivas y de respuestas para reducir la propagación y contagio del COVID-19, entre estas medidas se dispuso el trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria.

El Ministerio de Educación, dado el contexto de pandemia originado por el COVID-19, generó dos disposiciones. Inicialmente, hubo suspensión de clases escolares por un mes con la obligación de recuperación las horas académicas durante el transcurso del año escolar. Posteriormente, el gobierno dispuso el inicio del año escolar con clases a distancia. No obstante, el regreso a clases de manera presencial parece cada vez más lejano con lo cual todas las actividades administrativas y de gestión dentro de las instituciones educativas también tendrán que seguir el entorno remoto.

Los tiempos actuales en la época del COVID -19 plantea grandes retos a la educación básica actual, la cual debe dejar esquemas tradicionales viéndose en la obligación de implementar diversos tipos de recursos y herramientas tecnológicas en respuesta a los requerimientos y exigencias en el contexto originado por la epidemia del COVID-19, que obligan a las instituciones educativas, directivos ,docentes, personal administrativo la adquisición de nuevas competencias para la realización del trabajo remoto y la gestión administrativa .

La resolución viceministerial 088-2020-MINEDU, derogada por la resolución viceministerial 097-2020 que establece las “disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas

públicos, frente al COVID-19 “, establece también las prestaciones para el servicio no presencial, y las responsabilidades correspondientes.

Al respecto del trabajo no presencial en nuestro contexto nacional , según el diario Gestión una encuesta realizada por LinkedIn, muestra un resultado no muy alentador, para el 86% de los encuestados, el trabajo a distancia impacto negativamente , aumentando su ansiedad y, con ella, también un deterioro en sus patrones de sueño, otro problema importante es que los empleados sienten que deben estar disponibles fuera de su horario laboral para poder defender su puesto de trabajo En el aspecto positivo , el 44% dijo que encuentra mayor equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Para el presente estudio es necesario realizar la revisión de antecedentes internacionales, tomamos como antecedentes internacionales los siguientes:

Según Orlando (2015) la implementación del teletrabajo genera un impacto positivo en la gestión de la organización ya que cumple con la expectativas organizacionales , optimiza recursos genera mayor productividad , eficiencia y disminuye el ausentismos con una buena gestión administrativa .los trabajadores que realizaron teletrabajo destacan como característica principal de la modalidad el hecho de que tienen más tiempo para compartir con sus familias , una alimentación más sana , ahorro de tiempo en desplazamiento y de dinero , diferenciando sus trabajo en un ahorro de tres horas de tiempo al no desplazarse a sus centro de labores.se demuestra que aunque ambas modalidades presencial y la de teletrabajo genera costos de infraestructura y ausentismo, el teletrabajo genera mayor beneficio y supera la expectativas de los inversionistas . El control administrativo bajo la modalidad de teletrabajo se basa en la confianza hacia los trabajadores sin embargo tiene que existir un seguimiento remoto a los procesos.

Arlene (2016) concluye que el teletrabajo puede ser beneficiosos para las organizaciones entre ellos los beneficios resaltan la de atraer y reclutar empleados, ahorro de espacio y flexibilidad, equilibrio entre trabajo y vida, ahorro de ropa transporte y ropa para los empleados. Entre las principales dificultades para la gestión se encuentran las dificultades en la capacitación, procedimientos y la conectividad con los trabajadores. La organización se debe mantenerse al día con el ritmo rápido de la tecnología cambiante. Un

punto esencial para el éxito es la comunicación clara y abierta. Las comunicaciones, la confianza y el apoyo serán un factor esencial para el teletrabajo exitoso de las implementaciones.

Linden y Oljemark (2018) concluye que el teletrabajo es una nueva forma de organización que podría adaptarse muy bien a las exigencias de la nueva fuerza laboral, atraería y retendría al capital humano por su flexibilidad. Ejecutado de manera correcta los beneficios del teletrabajo sobrepasan las dificultades propias de la nueva organización tanto para el trabajador como para el empleado. El éxito del teletrabajo no depende solo de lo plasmado en un plan, sino en conversaciones transparentes entre organización y empleado. Se sugiere que el éxito depende de conocer los objetivos del teletrabajo tanto por los empleados y por el empleador, y no de ver al teletrabajo como una forma de ahorro por parte de las organizaciones y menos trabajo por parte de los empleados. El atractivo principal para la organización es el ahorro de costos, pero a este se le debe sumar los intereses del teletrabajador para llegar a un trabajo exitoso.

Golden (2007) Concluye que la implementación del teletrabajo puede tener un impacto negativo dentro de una oficina de trabajo por las fricciones generadas debido al teletrabajo entre personal que realiza trabajo presencial y el personal que realiza teletrabajo, evidencia las razones de las fricciones entre compañeros teletrabajadores y no teletrabajadores es la disponibilidad y flexibilidad de tiempo de los teletrabajadores frente a los que realizan trabajo presencial otra razón es la falta de coordinación entre ambos miembros de una misma oficina y finalmente la resistencia al cambio de régimen de teletrabajo a trabajo presencial pudiendo afectar las relaciones laborales dentro de una misma oficina de trabajo.

Van der Lippe y Lippény (2019) Concluye que el trabajo individual desde casa puede incrementar la productividad individual del trabajador, pero cuando este trabajo desde casa no es realizado de manera individual sino en equipo la productividad del trabajo en casa cae por la dificultad de sincronización entre compañeros, por lo que la presencia digital no puede superar la presencial. Asimismo, la productividad más alta que se puede tener en el trabajo en equipo desde casa es cuando este es no más de un día a la semana.

Schall (2019) concluye que los empleados que realizan trabajos remotos tienen una mayor percepción de autonomía, lo que los lleva a estar más contentos con sus ocupaciones. Los empleados que realizan trabajo remoto pueden conciliar mejor su vida laboral y familiar, lo que eleva su satisfacción con la ocupación que tienen, siendo beneficiado al empleador con una fuerza laboral más satisfecha.

Filardi et al (2018) investigan la adopción del trabajo en la administración pública, desde la perspectiva de trabajadores y gerentes con la intención de expandir esta modalidad de trabajo en más agencias públicas. Las agencias públicas que participaron de su investigación fueron SERPRO y la agencia de ingresos federales. La investigación arroja como resultados a nivel individual de trabajadores que los teletrabajadores consideran como las principales ventajas del teletrabajo, la reducción de costos en los desplazamientos y alimentos, seguridad, menos exposición a la violencia y la contaminación, mayor interacción con la familia y calidad de vida, en lo profesional se obtuvo, mayor calidad de trabajo mayor autonomía para los trabajadores. El estudio muestra como desventajas de la modalidad la infraestructura tecnológica, aislamiento profesional, miedo a la evaluación, falta de reconocimiento, menos compromiso organizacional en los días en el que se trabaja completamente desde casa. Además, se observó que los quehaceres del hogar pueden interferir en el desarrollo del teletrabajo y existe tentación a realizar otras actividades independientes al teletrabajo. En la investigación con los gerentes de las agencias públicas, el estudio muestra como ventajas del teletrabajo: ahorro de tiempo, reducción de costos, creación, de medidas estandarizadas y el conocimiento de la demanda real de trabajo. Se identificaron como desventajas resaltantes la dificultad en la comunicación y control del teletrabajador, diferencias en la relación entre el trabajador tradicional y el teletrabajador, y el regreso del teletrabajador al trabajo tradicional.

Peralta et al. (2020) con el avance tecnológico el teletrabajo va creciendo por todo el mundo, permitiendo a la administración empresarial optimizar sus procesos y aumentar sus beneficios a la organización. considerando a los elementos principales del teletrabajo como personas , tecnologías , legislación varían entre países .El teletrabajo puede beneficiar tanto a la empresa como a sus trabajadores, los países más desarrollados son los que se encuentran más preparados para el teletrabajo donde la tecnologías de la información juegan un rol importante porque lo facilitan y las leyes cubren este sistema de trabajo no tradicional

es ahí donde la implantación del teletrabajo impacta de manera positiva y otorga mayores beneficios a la administración de empresas sobre aquellas que mantienen un esquema tradicional . finalmente, las empresas que implanta el teletrabajo son percibidas como visionarias, brindan a sus trabajadores la oportunidad de desempeñar sus labores desde sus casas u otros ambientes generando en el teletrabajador mayor sentido de confianza y pertenencia a la organización y con ello se espera mayor eficiencia en los procesos administrativos.

Ortega (2017) en su investigación muestra que el teletrabajo como modalidad laboral permite a las organizaciones aumentar su productividad, reducción de los costos y ausentismo, lo que incrementa sus beneficios, especialmente en las empresas de servicios debido al mayor uso de tecnologías de la información. La modalidad de teletrabajo que rinde mayor productividad es la que permite realizar al trabajador fuera de las instalaciones de la empresa 2 o tres veces a la semana (modalidad suplementaria) ya que permite al trabajador tener contactos con sus colegas y no se pierde el sentido de pertenencia a la organización. El gobierno colombiano juega un rol importante ya que impulsa el teletrabajo no solo mediante la regulación sino mediante las asesorías por medio de la comisión asesora del teletrabajo que aconseja, antes, durante y después de la implementación de esta modalidad a través de talleres y conferencias.

Simbaña y Lovato (2013) concluye que el teletrabajo es una opción que se puede implementar en el corto plazo, puede permitir incluir más al mercado laboral a las personas con o sin discapacidad. Se estableció en el estudio que el 29% de los encuestados son independientes o no tiene trabajo sin tener acceso a la seguridad social o al trabajo estables. El 93.5% de los encuestados refirió desconocer la modalidad del teletrabajo, pero una vez explicado en qué consistía esta modalidad el 64%, manifestó querer en trabajar en esta modalidad. Finalmente el 91% de los encuestados manifestó que le gustaría trabajar bajo la modalidad de dependiente de una empresa y no de manera independiente. Los empresarios encuestados manifestaron que no tienen implementado dicha modalidad, pero el 78% manifestó que suministraría los equipos tecnológicos para implementar dicha modalidad de trabajo.

Como antecedentes nacionales para la presente investigación podemos revisar las siguientes investigaciones:

Alvarado y Gamarra (2018) en “*Gestión administrativa y los servicios educativos en la UGEL de Lauricocha, 2018*” obtiene que no se estableció relación entre sus variables de investigación. Así mismo tampoco se estableció relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y los servicios educativos brindados.

Revilla (2016) en “*Relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Fernando Belaunde Terry del distrito de La Tinguña, de la provincia y departamento de Ica, durante el año 2016*” encontró que no existe una relación significativa entre sus variables de investigación en la Institución Educativa de estudio, debido a que no existe asociación en sus variables, tampoco existe asociación significativa entre la administración de recursos financieros, materiales y desempeño docente, sin embargo sí existe una asociación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores.

Silva et al. (2018) llega a la conclusión que luego de la implementación de los pilotos en el 2014, 2016 del teletrabajo a pesar de seguir en agenda, no se siguió con la implementación. Los beneficios para los trabajadores se dan previa adaptación al nuevo sistema de trabajo, señalando estos que el mayor beneficio percibido es el estar cerca a sus familias y que ellos estarían dispuestos a seguir con la modalidad, viendo esto también se determinó que, si el teletrabajador no se organiza de manera adecuada en el hogar de tal manera que los distractores como familia, amigos visitas, estos serían más una barrera que un aliciente. Los beneficios para la empresa en términos monetarios se darían en el largo plazo.

Gonzales et al. (2017) en su trabajo encuentra que la modalidad del teletrabajo resulta beneficiosa porque genera un incremento de la productividad y un mejor cumplimiento de los objetivos, también se encuentra que las competencias que tiene que tener un trabajador para el desarrollo de esta modalidad es disciplina motivación y compromiso. Respecto a las funciones de los teletrabajadores estas deberían estar más ligadas a proyectos o trabajos totalmente digitalizados, no se recomienda para funciones de atención al cliente ni para revisión de documentos, en cuanto a barreras al teletrabajo se detectó que existe la cultura

del ver para creer entre jefes y subordinados , siendo esta una gran barrera al teletrabajo ya que esta se basa en la confianza , para el caso de ENEL se contempló que se debe trabajar este punto más con los jefes y que se requiere precisar en los contratos de teletrabajo la manera en que el colaborador deberá reportar los objetivos alcanzados los días que trabaje bajo la modalidad de teletrabajo , también se observó que la modalidad de teletrabajo parcial (1 o 2 veces por semana) es la más valorada por los trabajadores , sin embargo si se les daría la oportunidad de tele trabajar de manera completa esta sería vista como una barrera a sus desarrollo profesional al estar lejos de sus compañeros y jefes.

Huamán (2018) en *“La Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público – Cajamarca, 2018”* concluye que su variable de estudio, se desarrolla de forma parcial, debido a que los procesos no son idóneos. Según sus resultados solo se realiza el 66,6% del total de los procesos. El 6,1% de encuestados afirma que siempre se realiza acciones de planificación, frente a un 42,1% que afirma que a veces sí y a veces no se realiza la planificación de acciones , el 9,1% manifiesta que siempre se realiza acciones de organización en contraste con un 42,4% que afirma que a veces sí y a veces no se realiza acciones de organización , el 6,1% manifiesta que siempre se realiza dirección de tareas en contraste con un 48.5% que manifiestan que a veces si a veces no se realiza acciones de dirección de tareas y el 9,1% manifiesta que siempre se realiza control de resultados en contraste con un 36,4% que manifiesta que a veces si a veces no se realizan acciones de control . El autor concluye que se necesita mejorar la variable investigada.

Chirinos y Panta (2014) en *“Potencial del Teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo”* concluye que las capacidades docentes y las condiciones del hogar permiten la aplicación del teletrabajo en sus docentes, lo que incrementaría la productividad de los docentes beneficiando a la universidad y a su vez se incrementaría los niveles de vida de los docentes al encontrar un mayor equilibrio entre el trabajo y la familia. El 40% de docentes de la universidad conoce bien sobre el teletrabajo y un importante 25% desconoce o no tiene conocimiento alguno de esta modalidad de trabajo por lo que la universidad debería realizar capacitaciones para que los docentes puedan gozar de los beneficios de este. Para poder desarrollarlo los docentes deben tener un adecuado uso de herramientas tecnológicas, se verifico que el 95% de los docentes manejan las herramientas de tal manera que ante un inconveniente ellos pueden resolverlo. El 86% de docentes afirmo

que cuenta con un espacio adecuado para poder teletrabajar desde casa y el 90% tiene computadoras equipadas para desarrollar el teletrabajo.

Pomalaza (2017) en “*Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa n° 37001 de Huancavelica – 2017*” encuentra relación en sus variables investigadas. Demuestra que todos los procesos administrativos influyen en el desempeño laboral obteniéndose los siguientes resultados: planeación influye en un 65,7% al desempeño laboral, la organización influye en 51,6%, la dirección influye 53,8% y el control influye en un 40,5% al desempeño laboral permitiendo todas estas las mejoras continuas.

La definición de trabajo remoto es un concepto nuevo establecido mediante decreto de urgencia en el contexto de la pandemia originado por el COVID-19. Establece la prestación de servicios subordinado, en el lugar de aislamiento o domicilio, usando mecanismos o medios que permitan desarrollar sus funciones, considerando la naturaleza de sus funciones. No es de aplicación a diagnosticados con COVID-19. Establece las obligaciones del trabajador y empleador, uso de medios tecnológicos. Se establece mediante decreto de urgencia N°026-2020, título II artículo del 16 al 23. También el decreto de urgencia establece las obligaciones del empleador y trabajador estas son:

- El empleador debe respetar el vínculo laboral en cuanto a naturaleza, remuneración, y las condiciones económicas. Exceptúa a aquellas que necesitan presencia física laboral.
- El empleador deberá comunicar al servidor por cualquier medio el cambio de lugar de prestación del servicio con la finalidad de establecer el trabajo remoto.
- El empleador deberá transmitir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el entorno remoto.

En cuanto a las obligaciones del trabajador durante la aplicación del trabajo remoto, estas son:

- Deberá cumplir con el resguardo de la información, confidencialidad de los datos, en cuanto a la normativa vigente establece.
- Deberá resguardar cualquier información proporcionada por su entidad.
- Deberá cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo notificadas por su entidad durante el periodo del trabajo remoto.

- Tener disposición, para las coordinaciones laborales durante su jornada laboral en el entorno remoto

También el decreto de urgencia establece el uso de equipos y medios tecnológicos definiéndolo de la siguiente manera. Los equipos y medios tecnológicos son medios informáticos, medio de telecomunicaciones o análogos, para la prestación del servicio remoto. Al respecto también servir emitió su documento sobre las orientaciones para el trabajo remoto y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) “Guía para la aplicación del trabajo remoto”

Existen diversas definiciones relacionadas el tema de la gestión administrativa a continuación mencionaremos las más importante para nuestro trabajo de investigación.

Según Chiavenato (2011) la administración orienta de manera racional las actividades de una organización, ya sea esta de fin lucrativo o no, ella abarca la planeación, organización, dirección y control de las actividades que ocurren dentro de una organización. (p.3).

Para Campos y Loza (2011) la gestión administrativa es la capacidad para definir, lograr y evaluar los objetivos utilizando adecuadamente sus recursos. Su importancia radica en ayudar a alcanzar los objetivos, desarrollo económico, social de la institución, ayudar a monitorear, supervisar a las empresas y organizaciones.

Según Amador (2003) la gestión en administración lleva consigo las actividades o procesos administrativos siendo estos los de planificación, organización, dirección y control, su fin es sobresalir, entre todas las organizaciones. Los logros de las metas de la institución reflejan un buen desempeño administrativo.

Quichca (2012) la gestión administrativa en educación superior, es diseñar y mantener un entorno en el que sus trabajadores cumplen eficientemente los objetivos. Las actividades de planeación, organización, ejecución y control, se utilizan para determinar y alcanzar los objetivos con el uso de seres humanos y otros recursos.

Según Ramírez et al (2017) la Gestión Administrativa, consiste en poner en marcha los procesos de la Administración, siendo: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control; es tomar decisiones y acciones para el conseguir los objetivos.

Munch (2014). “La administración comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios, las técnicas y el enfoque de gestión” (p.37), estas etapas son:

A. Planeación, es determinar la dirección hacia donde se va dirigir la empresa, así como establecer los objetivos y las estrategias. La planificación se puede clasificar en:

- Planificación estratégica, es realizada en los altos niveles de la organización, resume el rumbo y directrices que toda empresa debe seguir. Es la planeación general de desarrollo e implementación de planes para alcanzar objetivos, está asociado al mediano y a largo plazo, y en base a esta se edifican todos los planes de los distintos niveles organizacionales.
- Planificación táctica o funcional, consiste en los planes construidos en todas las áreas y niveles que forman parte empresa o compañía para lograr el plan estratégico.
- Planificación operativa, Se realiza en los niveles operativos, tiene que ver con el trabajo diario designación de tareas, funciones y con el funcionamiento dentro de una organización.

Para el presente trabajo solo se hará uso de la planificación operativa debido a que esta se encuentra muy relacionada con las labores diarias, designación de funciones, tareas y el trabajo remoto realizado por el personal de la institución educativa.

B. Organización, es lograr que la empresa funcione de manera sencilla y que los procesos sean fluidos para todos. En la etapa de organización se establecen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, sistemas y orden jerárquico para alcanzar los objetivos, también los sistemas y procedimientos.

C. Integración, consiste en obtener y escoger recursos imprescindibles para la realización de las operaciones.

D. Dirección, Es la ejecución del proceso administrativo por medio de la conducción y orientación recursos, liderazgo y comunicación para que funcionen correctamente todas las fases del proceso administrativo.

E. Control, en esta fase del proceso administrativo se implantan medidas para valorar los resultados alcanzados, para corregir problemas, prever y mejorar las operaciones. Permite valorar lo que se hizo durante las fases del proceso administrativo.

El trabajo se fundamenta en la teoría de la relaciones humanas o escuela humanística, desarrollada por George Elton Mayo (1880-1940). Esta teoría estudia a las organizaciones como un conjunto de personas, haciendo énfasis en ellas, se basa en sistemas de psicología, en delegar autoridad, en la autonomía del trabajador, con énfasis en las relaciones humanas entre los empleados y la confianza en estas. Se tomará la definición y dimensiones planteadas por Munch, no aplicando las dimensiones de organización, integración.

El problema de la presente investigación científica se plantea de la siguiente manera:

- ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la IE Rosa Dominga Perez Liendo?

Asimismo, del problema general se desagregan los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y planificación en la IE Rosa Dominga Perez Liendo?
- ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y dirección en la IE Rosa Dominga Perez Liendo?
- ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y control en la IE Rosa Dominga Perez Liendo?

La justificación de la presente investigación se realiza de manera teórica porque nos llevará a la reflexión de como la constante implementación, instrucción en de tecnologías de la información puede contribuir de forma importante en la gestión administrativa.

La justificación práctica de este estudio estará orientado a determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en el entorno de pandemia generado por el COVID-19.

La justificación metodológica hace referencia a que el actual entorno competitivo y globalizado caracterizado por los rápidos cambios tecnológicos y científicos, exige que el personal que labora en las diversas instituciones educativas cuente con las herramientas tecnologías de la información y comunicación, así como capacidad de manejo de estos instrumentos.

El objetivo general es Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la IE Rosa Dominga Perez Liendo de la en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.

Asimismo, del objetivo general se desagregan los objetivos específicos estos son:

- Establecer la relación entre el trabajo remoto y la planificación en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.
- Establecer la relación entre el trabajo remoto y la dirección en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.
- Establecer la relación entre el trabajo remoto y control en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.

La hipótesis general se plantea en los siguientes términos: Existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la IE Rosa Dominga Perez Liendo de la en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.

Asimismo, de la hipótesis general se desagregan las siguientes hipótesis específicas estos son:

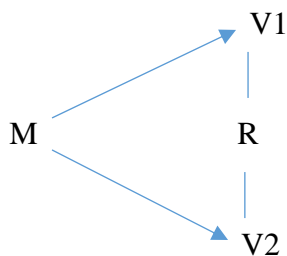
- Existe relación entre el trabajo remoto y planificación en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.
- Existe relación entre el trabajo remoto y la dirección en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.
- Existe relación entre el trabajo remoto y control en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación es básica, descriptiva correlacional. El enfoque será del tipo cuantitativo, para Wright, et al (2016) los enfoques cuantitativos buscan probar alguna teoría, mientras que el enfoque cualitativo puede contribuir a formar nuevas teorías inductivamente a partir de los datos

Existen diversos tipos de diseños de investigación, las clasificaciones van a variar según el autor de referencia, para la presente investigación tomaremos la clasificación hecha Hernández et al. (2014), por tanto, el diseño de la presente investigación será del tipo: no experimental, transeccional, correlacional. Definen como diseño no experimental a la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, no se generan situaciones sino se observa las situaciones ya existentes. Los diseños no experimentales, transeccionales, correlacionales tienen como interés establecer la relación en un determinado momento del tiempo.



R: Relación existente entre las variables

V₁: Variable trabajo remoto

V₂: Variable gestión administrativa

M: Muestra

2.2 Operacionalización de las variables

Primera variable: Trabajo remoto

Definición conceptual:

Establece la prestación de servicios subordinado, en el lugar de aislamiento o domicilio. utiliza cualquier mecanismo o medio que permita realizar sus funciones, considerando la naturaleza de sus funciones. No es de aplicación a diagnosticados con COVID-19. Establece las obligaciones del trabajador y empleador, uso de medios tecnológicos. Se establece mediante decreto de urgencia N°026-2020, título II artículo del 16 al 23.

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable trabajo remoto

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Nivel y rango
	productividad	1-3	Siempre	Alto 49-65
Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral	4-7	La mayoría de veces si	
	Seguridad y salud	8	Algunas veces si	Medio 31-48
Medios y equipos	Uso de medios y equipos	9-13	Algunas veces no Nunca	Bajo 13-30

Segunda variable: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Según Ramírez et al. (2017) la Gestión Administrativa, consiste en poner en marcha los procesos de la Administración, siendo: la planificación, la organización, la dirección, la

coordinación o interrelación y el control; es tomar decisiones y acciones que permitan conseguir los objetivos.

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel y rango
Planificación	Realización de actividades planificadas: académicas , extraacadémicas y de coordinación	14-16	Siempre La mayoría de veces si	Alta 33-45
			Algunas veces si	Media 21-32
Dirección	Motivación	17-18		
	Comunicación	19		
	Participación	20-21	Algunas veces no	
Control	Medición de resultados	22	Nunca	Baja 9-20

2.3 Población, muestra y muestreo

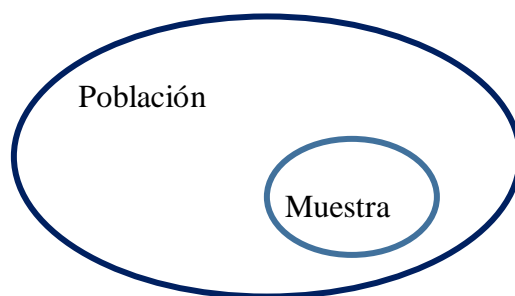
Población

Ross (2018) define a la agrupación de todos los elementos de los cuales estamos interesados, como población. Para la presente investigación la unidad de análisis serán los docentes de la IE Rosa Dominga Pérez Liendo.

Muestra

Ross (2018) define muestra aleatoria simple “cuando todos los k miembros de una población tienen la misma probabilidad de formar parte de la muestra”. Para la presente investigación la muestra estará conformada por todos los docentes (31) de la IE Rosa Dominga Perez Liendo.

Relación población - muestra



Muestreo

Se tomará a todos los elementos de la población de estudio por tanto el procedimiento a realizar es un censo debido a que la población objeto del presente estudio es pequeña.

Criterios de selección

Inclusión

en la presente investigación se está incluyendo a todos los docentes de la IE Rosa Dominga Perez Liendo, estando conformada por 31 docentes.

Criterio de exclusión

Están excluidos de la presente investigación la plana directiva, auxiliares, personal administrativo y personal de apoyo de la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Gonzales (2011) define “las técnicas de recolección de datos es el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos ya sea cualitativos o cuantitativos”. Para la presente investigación se utilizará como técnica utilizada será la encuesta. Para Bernal (2010) la encuesta se fundamenta en la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección, dicho instrumento se prepara con la finalidad de conseguir información.

Orellana y Cruz (2006) concluyen que las TICs han generado nuevas formas de comunicación e interacción, el investigador debe ahora aunarse al ciberespacio para poder

entender y observar dinámicas, así comprender mejor los datos observados, pudiendo ser procesados por diferentes herramientas o software especializados. Es por ello que se hace necesario movernos hacia otra forma de investigar y entender los fenómenos.

Meneses (2016) define cuestionario como un instrumento estandarizado utilizado para el recojo de información de campo mediante un conjunto de preguntas estructuradas, durante algunas investigaciones cuantitativas. Así el cuestionario viene a ser el instrumento de recolección y la encuesta la metodología para el diseño, administración y recogida de datos. García et al.(2006) en su artículo resalta las ventajas de los cuestionarios administrado vía correo siendo esta ventaja el bajo costo, ausencia de influencia por parte del entrevistador y facilidad para el encuestado que se encuentre a grandes distancias para responder en el momento que crea oportuno. Para la presente investigación se utilizará el cuestionario administrados vía correo institucional, siendo este de preguntas en escala ordinal.

Confiabilidad.

La prueba de fiabilidad se realizará mediante el Alfa de Cronbach. Taber (2017) y Vaske et al. (2017) nos dicen que este coeficiente sirve para medir la confiabilidad. Para evaluarlo utilizaremos la siguiente escala de Ruiz (2016) como mostramos a continuación:

- Siendo muy baja para rango de: 0.0 a 0.2
- Siendo baja para rangos de :0.21 a 0.4
- Siendo moderada para rangos de :0.41 a 0.6
- Siendo alta para rangos de 0.61 a 0.8
- Siendo muy alta para rangos de 0.81 a 1.0

se detallan los resultados obtenidos.

Análisis de confiabilidad del instrumento

Tabla 3

Confiabilidad cuestionario variable de trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	13

El análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach muestra un coeficiente de 0,902 lo cual indica que nuestro instrumento posee una alta confiabilidad.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario variable gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	9

El análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach muestra un coeficiente de 0,928 lo cual indica que nuestro instrumento posee una alta confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario general con ambas variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	22

El análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach muestra un coeficiente de 0,941 lo cual indica que nuestro instrumento posee una alta confiabilidad.

2.5 Procedimientos

para el presente trabajo de investigación se hizo uso del programa estadístico SPSS en su versión N°25. La investigación tiene carácter correlacional, la correlación expresará el grado de asociación entre variables. en la presente queremos medir la asociación entre trabajo remoto y gestión administrativa en la institución de estudio.

2.6 Método de análisis de datos

Rendon et al. (2018) definen a la estadística descriptiva como la rama de la estadística que recomienda la forma de resumir los datos de una investigación de manera ordena y sencilla a través de tablas, cuadros, gráficos.

La presente investigación tendrá carácter descriptivo, para ello haremos uso de la estadística descriptiva. Según Grasso (1999) la estadística descriptiva es entendida como “conjunto de método estadísticos que se relacionan con los estadígrafos y el análisis mediante algunos cálculos descriptivos”. En consecuencia, con lo expuesto los resultados de la presente investigación se evidenciarán mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras y/o histogramas que nos muestran cual es la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa. Ross (2018) define la estadística inferencial como la rama de la estadística que a partir de los datos observados extrae conclusiones. Para Ali y Bhaskar (2016) la estadística inferencial utiliza información de una muestra aleatoria para hacer inferencias sobre toda la población, mientras que la estadística descriptiva intenta describir la relación entre las variables de una población o muestra, también proporciona un resumen de los datos. Para la presente investigación la estadística inferencial nos permitirá realizar el contraste de las hipótesis tanto general y específicas, para ellos se planteará las hipótesis nulas y alternas Asumiéndose en ciencias Sociales al nivel de significancia como $\alpha=0,05$, (95%) y en concordancia para aceptar o rechazar. para el tratamiento de los datos obtenido, estos fueron ingresados al programa SPSS en su versión N° 25, se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman que estableció el grado de correlación entre nuestras variables

2.7 Aspectos éticos

Zúñiga (2020) en su artículo nos da noción de las principales malas conductas en la que puede incurrir el autor de una investigación, siendo los motivos diversos y numerosos. Debido a que el mayor peso ético recae en los autores de las investigaciones destaca una lista de los comportamientos no éticos en las publicaciones científicas siendo estas:

- El incremento de citas bibliográficas con la finalidad de aparentar una mayor revisión literaria.
- El plagio en cualquier de sus formas, siendo esta una práctica bastante usada, donde se desconoce la autoría de ideas, conclusiones de otros investigadores.
- Omisión de autores participantes de la investigación, desconociendo parte de la autoría.
- Él envió apresurado de una investigación que todavía no se encuentra publicable a un medio con la finalidad de que esta pueda ser retroalimentada por editores y luego ser publicada en otro medio de mayor prestigio, desconociendo el aporte de otros.
- Falsificación y manipulación de datos por parte de los investigadores con la finalidad de contrastar su hipótesis y objetivos de investigación.
- Incluir nombre falso de coautores, autoría de regalos o por coerción.
- Realizar cambios en los artículos (títulos o bibliografías) con la finalidad de querer hacer parecer que el artículo es actual.
- Segmentación de investigación, con la finalidad de que cada segmento de una investigación parezca una investigación diferente.

La presente investigación alertado de las conductas no éticas en las que se puede incurrir recogerá los datos del grupo a investigar utilizando como técnica la encuesta y como herramienta el cuestionario sin sufrir alteración alguna los resultados obtenidos, reconocerá las autorías de los diversos investigadores en las referencias y mostrará el total de referencias utilizadas sin perjuicio de terceros. La presente investigación cuenta con la autorización del responsable de la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo, siendo este el representante legal de dicha institución. Se mantendrá el anonimato respecto a las respuestas de los encuestados, el respeto a los encuestados sin emitir juicio alguno sobre sus respuestas individuales.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Muestra un resumen de los resultados recogidos con el instrumento, permitirá medir la relación entre nuestras variables de estudios en la I.E. Rosa Dominga Perez Liendo del distrito de la victoria.

Tabla 6

Estadísticos de frecuencias para el nivel de trabajo remoto

Trabajo remoto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	9,7	9,7	9,7
	Medio	19	61,3	61,3	71,0
	Alto	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

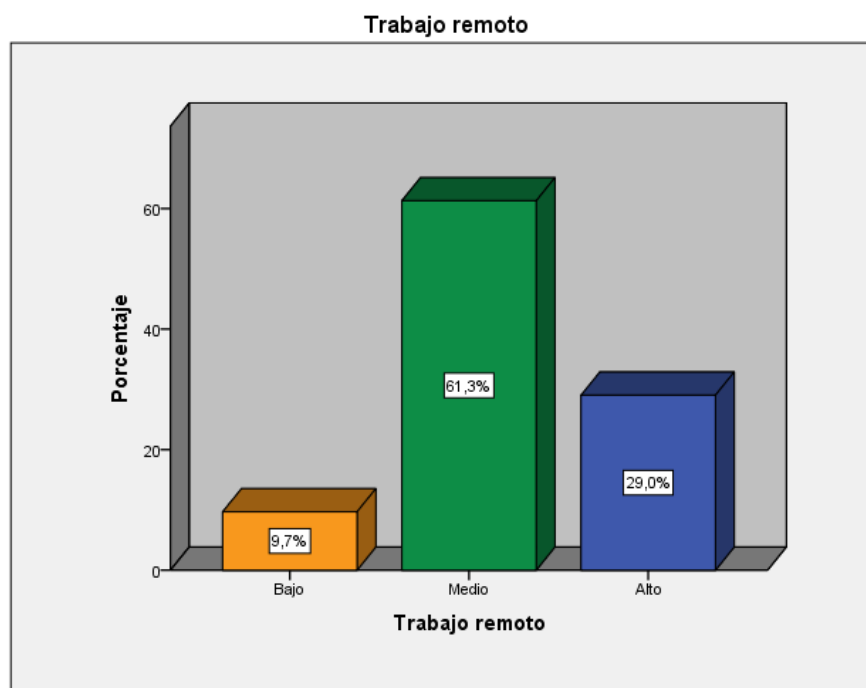


Figura 1: Nivel de la variable trabajo remoto

Según los resultados de frecuencia indican que el trabajo remoto es un 61,3% "Medio", mientras que en un 29,0% lo considera como "Alto", y por último un 9,7% dice que es "Bajo". Por ende, se concluye que el trabajo remoto en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - 2020 es de nivel Medio

Tabla 7

Estadísticos consolidados de frecuencias para el nivel de las dimensiones de trabajo remoto.

Trabajo remoto				
Obligaciones del empleador y trabajador				
	trabajador		Equipos y medios	
	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento
Bajo	9.7%	3	3.2%	1
Medio	0.0%	0	67.7%	21
Alto	90.3%	28	29.0%	9

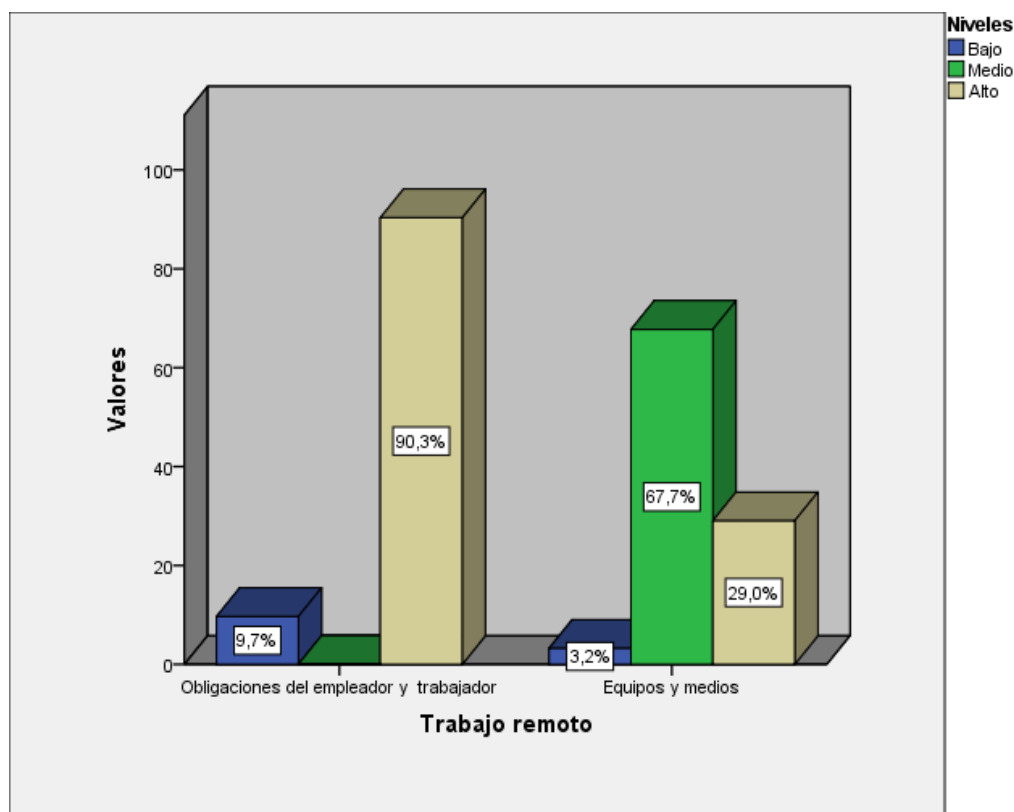


Figura 2: Trabajo remoto, dimensiones

Según los resultados frecuencia agrupados en la tabla y gráfica indican en la dimensión de obligaciones del empleador y trabajador un nivel de 90,3% "Alto" y un nivel de 9,7% "Bajo". Además, se muestra en la dimensión equipos y medios un nivel de 67,7% "Medio", un nivel de 29,0% "Alto" y un nivel de 3,2% "Bajo".

Tabla 8

Estadísticos de frecuencias para el nivel de gestión administrativa

Gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	12,9	12,9	12,9
	Media	10	32,3	32,3	45,2
	Alta	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

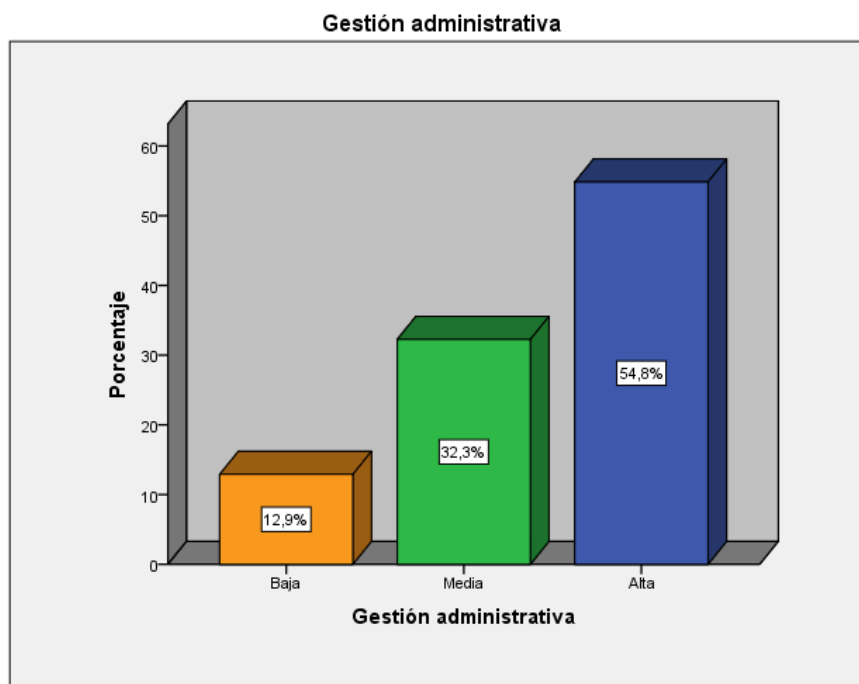


Figura 3: Nivel de gestión administrativa

Según los resultados de frecuencia detallan que la gestión administrativa es un 54,8% “Alta”, mientras que en un 32,3% lo considera como “Media”, y por último un 12,9% dice que es “Bajo”. Por ende, se concluye que la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - 2020 es de nivel Alta.

Tabla 9

Estadísticos consolidados de frecuencias para el nivel de las dimensiones de gestión administrativa.

	Gestión administrativa					
	Planificación Operativa		Dirección		Control	
	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento
Baja	12.9%	4	12.9%	4	12.9%	4
Media	41.9%	13	25.8%	8	71.0%	22
Alta	45.2%	14	61.3%	19	16.1%	5

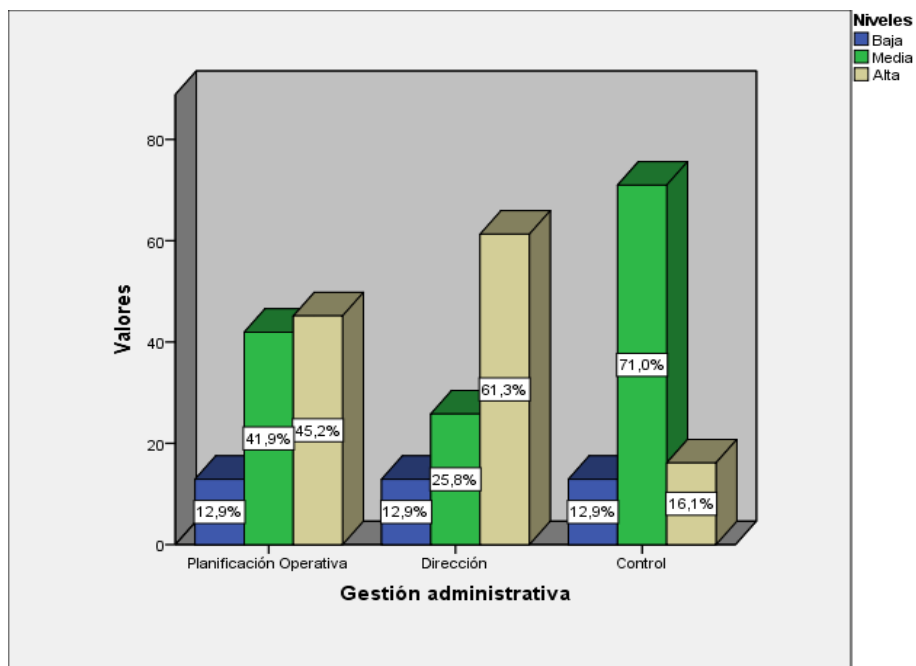


Figura 4: Gestión administrativa, dimensiones

Según los resultados frecuencia agrupados en la tabla y gráfica indican en la dimensión planificación operativa un nivel de 45,2% "Alta", un nivel de 41,9% "Media" y un nivel de 12,9% "Baja". Además, se muestra en la dimensión dirección un nivel de 61,3% "Alta", un nivel de 25,8% "Media" y un nivel de 12,9% "Baja". Finalmente, se muestra

Tabla 10

Resultados de tabla cruzada de las variables trabajo remoto y gestión administrativa

Gestión administrativa*Trabajo remoto tabulación cruzada						
		Trabajo remoto				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión administrativa	Baja	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,7%	3,2%	0,0%	12,9%
	Media	Recuento	0	10	0	10

		% del total	0,0%	32,3%	0,0%	32,3%
Alta	Recuento		0	8	9	17
		% del total	0,0%	25,8%	29,0%	54,8%
Total	Recuento		3	19	9	31
		% del total	9,7%	61,3%	29,0%	100,0%

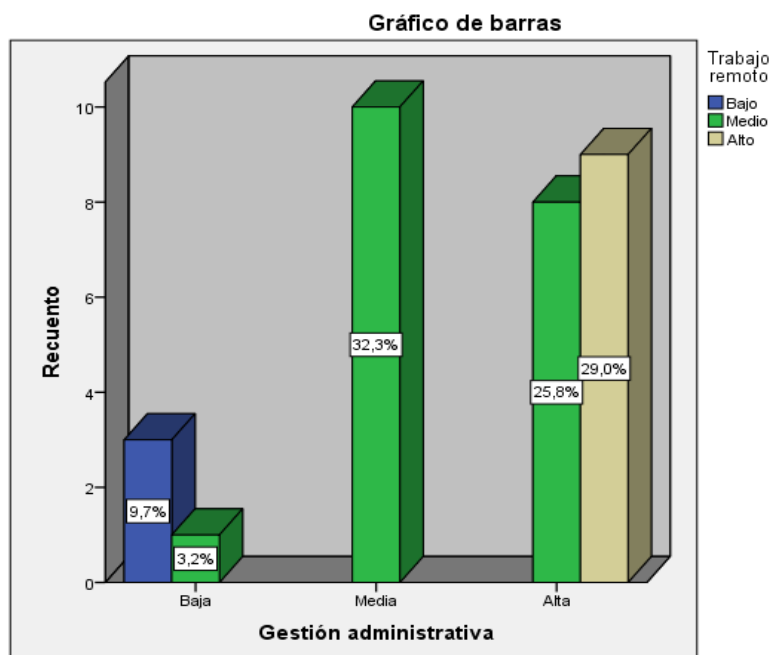


Figura 5: Comparaciones de variables trabajo remoto y gestión administrativa

Según los resultados de la tabla cruzada, del total de encuestados que consideró que la gestión administrativa es "Alta"; un 29,0% señaló un trabajo remoto "Alto", mientras que un 25,8% indicó un trabajo remoto "Medio". Además del total de encuestados que consideró la gestión administrativa es "Media"; un 32,3% manifestó un trabajo remoto de nivel "Medio". Finalmente, los encuestados que indicaron que la gestión administrativa es "Baja", un 9,7% señaló un trabajo remoto "Bajo" y un 3,2% como "Medio".

3.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 11

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,336	31	,000	,760	31	,000
Gestión administrativa	,338	31	,000	,737	31	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Siguiendo las recomendaciones de Razali y Wah (2016) aplicamos Shapiro-Wilk viendo que la variable trabajo remoto tiene un nivel de significancia de 0,00 menor al valor $p = 0.05$; por lo que se deduce que esta variable no tiene distribución normal. Asimismo, en la variable gestión administrativa el nivel de significancia es 0,00; es decir menor a 0,05 de modo que esta variable también no tiene distribución normal. En conclusión, los datos no tienen una distribución normal, por lo que siguiendo Auerbach (2018) y Lachin (2020) en esta investigación se utilizaron Pruebas No Paramétricas.

El coeficiente Rho de Spearman se interpreta de la siguiente manera según Akoglu (2018):

Coefficientes de -0.90 muestra una correlación negativa muy fuerte

Coefficientes de -0,75 muestra una correlación negativa considerable

Coefficientes de -0.50 muestra una correlación negativa media

Coeficientes de -0.25 muestra correlación negativa débil

Coeficientes de -0.10 muestra correlación negativa muy débil

Coeficientes de 0.00 muestra que no existe correlación

Coeficientes de +0.10 muestra correlación positiva muy débil

Coeficientes de +0.25 muestra correlación positiva débil

Coeficientes de +0.50 muestra correlación positiva media

Coeficientes de +0.75 muestra correlación positiva considerable

Coeficientes de +0.90 muestra correlación positiva muy fuerte.

Coeficientes de +1.00 muestra correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis

Contraste de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo -2020.

Ha: Existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo -2020.

Tabla 12

Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y gestión administrativa.

		Correlaciones		
			Trabajo remoto	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según el análisis de correlación del coeficiente de Rho de Spearman se detalla un resultado Sig. de 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en consecuencia, se pudo afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo –La victoria 2020. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,693; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa poseen una correlación positiva media.

Contraste de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y la planificación operativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo.

H_a: Existe relación entre el trabajo remoto y la planificación operativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo.

Tabla 13

Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y la dimensión planificación operativa.

		Correlaciones		
			Trabajo remoto	Planificación Operativa
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	31	31
	Planificación Operativa	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Según el análisis de correlación del coeficiente de Rho de Spearman se detalla un resultado Sig. de 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en consecuencia, se pudo afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y la planificación operativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo -2020. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,776; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la planificación operativa poseen una correlación positiva considerable.

Contraste de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y la dirección en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo.

H_a: Existe relación entre el trabajo remoto y la dirección en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo.

Tabla 14

Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y la dimensión dirección.

Correlaciones				
			Trabajo remoto	Dirección
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	31	31
	Dirección	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	31	31

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Según el análisis de correlación del coeficiente de Rho de Spearman se detalla un resultado Sig. de 0,001 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en consecuencia, se pudo afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y la dirección en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo -2020. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,546; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la dirección poseen una correlación positiva media.

Contraste de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y el control en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo.

H_a: Existe relación entre el trabajo remoto y el control en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo.

Tabla 15

Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y la dimensión control.

Correlaciones				
			Trabajo remoto	Control
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (unilateral)	.	,006
		N	31	31
	Control	Coeficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (unilateral)	,006	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Según el análisis de correlación del coeficiente de Rho de Spearman se detalla un resultado Sig. de 0,006 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en consecuencia, se pudo afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y el control en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - La victoria 2020. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,445; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la dirección poseen una correlación positiva débil.

IV. Discusión

En la presente investigación establecimos que existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa. Iniciaremos la sección de discusión anualizando cada variable y sus dimensiones.

El análisis descriptivo del trabajo remoto muestra que, del total de encuestados indican que el trabajo remoto es un 61,3% tiene un nivel medio, mientras que en un 29,0% lo considera como "Alto", y por último un 9,7% dice que es "Bajo". Por ende, se concluye que el trabajo remoto en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - 2020 es de nivel medio en su mayoría. En concordancia con ello Chirino y Panta (2018) en su investigación concluyen que para que la implementación del teletrabajo tenga éxito las capacidades docentes y las condiciones del lugar físico (hogar) juegan un papel importante en la implementación del teletrabajo

Para las dimensiones de la variable trabajo remoto, la dimensión de medios y equipos sólo el 29,0% de los encuestados encontró que el uso de medios tecnológicos tiene un nivel alto para ellos, el 67,7% medio y un 3,2% encontró el uso de medios tecnológicos como bajo. Lo encontrado en la investigación concuerda con Arlene (2016) que en su investigación encontró como principales barreras a la implementación del teletrabajo las dificultades en capacitación, procedimiento y conectividad con los teletrabajadores, por ello concluye y recomienda que todas las organizaciones deben mantenerse al día con el ritmo cambiante de la tecnología. Para la dimensión obligaciones del empleador y trabajador de la variable trabajo remoto se encontró que un muy importante 90,3% respondió que la frecuencia de esta dimensión es alta, es decir que se cumple con las obligaciones del empleador y trabajador, sin embargo, un importante 9,7 % manifiesta que el cumplimiento de las obligaciones del empleador y trabajador son bajas dentro del trabajo remoto. Linden y Oljemark (2018) concuerda que para que el teletrabajo tenga éxito dentro de las organizaciones no basta de un plan plasmado en papeles sino en conversaciones transparentes entre organización y empleado. Concluye que el éxito del teletrabajo se basa en que empleador y empleado conozcan bien los objetivos del teletrabajo y a su vez que el teletrabajo no sea visto solo como un simple ahorro de costos para el empleador, sino que también se le debe sumar los intereses del empleado y tampoco que el empleado mire al teletrabajo como menos trabajo por hacer.

Del análisis de la gestión administrativa dentro del entorno remoto se vio que para el 54,8% de los encuestados la calificó como alta, el 32,3 % lo calificó como medio y el 12,9% como bajo. Los resultados obtenidos son opuestos a los obtenidos por Huamán (2018) quien encontró en su investigación en un entorno presencial un nivel bajo o deficiente de gestión administrativa, concluyendo que para mejorar la gestión administrativa se debe mejorar los procesos administrativos.

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión administrativa se encontró un nivel alto que la dimensión de planificación operativa es considerada alta por el 45,2 % de encuestados y un 41,9% considera la planificación operativa como media y un 12,9 % considera la planificación operativa como baja. La dimensión dirección

el 61,3% de encuestados considera alta esta dimensión, 25,8% bajas y 12,9% baja. En cuanto a la dimensión control de la gestión administrativa el solo el 16,1% considero el nivel de esta dimensión como alto, el 71,0% considero esta dimensión en un nivel medio, y el 12,9%lo considero como bajo. Estos resultados nos llevan a reflexionar sobre lo propuesto por Peralta et al. (2020) quienes afirman que los procesos administrativos se pueden ver beneficiados con la implementación del teletrabajo debido a que la empresa que implantan la modalidad teletrabajo son vistas como visionaria, generando mayor confianza y sentido de pertenencia a la organización debido a que permite al teletrabajador realizar su trabajo desde su domicilio u otros ambientes. Para que el teletrabajo tenga un mayor impacto positivo en la administración de empresas frente al trabajo tradicional las leyes deben cubrir los aspectos legales y las tecnologías de la información deben brindar un buen soporte.

Luego del análisis descriptivo, analizaremos el problema general y específicos de la presente investigación.

Del análisis realizado encontramos que los datos de nuestras variables no siguen distribución normal por lo que se aplicó pruebas no paramétricas. Para la contrastación de la hipótesis de hipótesis general de investigación , se aplicó la prueba de Rho Spearman encontrándose un resultado Sig. de 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna "existe relación entre las variables trabajo remoto y gestión administrativa" el coeficiente de correlación encontrado fue de 0.693, lo que muestra un coeficiente de correlación directa media entre las variables trabajo remoto y gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo- La victoria 2020. Los resultados obtenidos concuerdan con los encontrados por Orlando (2015) quien encuentra que con una buena gestión las organizaciones se ven beneficiadas enormemente con la implementación del teletrabajo, ya que se optimizan recursos, generan mayor productividad, eficiencia y disminución del ausentismo. También Linden, Oljemark (2018) concuerda que el teletrabajo es una nueva forma de organización que podría adaptarse muy bien a las exigencias de la nueva fuerza laboral, atraería y retendría al capital humano por su flexibilidad. Ejecutado de manera correcta los beneficios del teletrabajo sobrepasan las

dificultades propias de la nueva organización tanto para el trabajador como para el empleador. El éxito del teletrabajo no depende solo de lo plasmado en un plan, sino en conversaciones transparentes entre organización y empleado. Se sugiere que el éxito depende de conocer los objetivos del teletrabajo tanto por los empleados y por el empleador, y no de ver al teletrabajo como una forma de ahorro por parte de las organizaciones y menos trabajo por parte de los empleados. El atractivo principal para la organización es el ahorro de costos, pero a este se le debe sumar los intereses del teletrabajador para llegar a un trabajo exitoso. En nuestro trabajo de investigación existe relación directa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, lo que dentro del entorno remoto originado por la pandemia del COVID-19 demuestra que la gestión administrativa a pesar de las restricciones funciona de manera medianamente óptima.

De los hallazgos encontrados y su análisis afirmamos que para la contratación de la hipótesis específica 1 aplicamos la prueba de Rho Spearman encontrándose un resultado Sig. de 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna "existe relación entre las variables trabajo remoto y la dimensión planificación operativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo-La Victoria 2020". Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,693; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa poseen una correlación positiva media. En concordancia con los resultados Pomalaza (2017) concluye que el 65,7 % del desempeño laboral es influenciado por la planificación en un entorno presencial. Se da cumplimiento al objetivo específico 1

Igualmente, de los hallazgos encontrados y su análisis afirmamos que para la contratación de la hipótesis específica 2 aplicamos la prueba de Rho Spearman encontrándose un resultado Sig. de 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna "existe relación entre las variables trabajo remoto y la dimensión dirección en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo-La Victoria 2020". Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,546; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la dirección poseen una correlación positiva media.

En concordancia con los resultados Pomalaza (2017) concluye que el 53,8 % del desempeño laboral es influenciado por la dirección en un entorno presencial. Se da cumplimiento al objetivo específico 2.

Finalmente, de los hallazgos encontrados y su análisis afirmamos que para la contratación de la hipótesis específica 3 aplicamos la prueba de Rho Spearman encontrándose un resultado Sig. de 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna "existe relación entre el variable trabajo remoto y la dimensión control en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo-La Victoria 2020". Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0,445; lo cual se interpreta que las variables de trabajo remoto y la dirección poseen una correlación positiva débil. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Fernando et al. (2018) quien en su estudio de la implementación del teletrabajo en la administración pública encuentra como una de las principales dificultades el control de las actividades realizadas por el teletrabajador en la administración pública.

V. Conclusiones

Primera

Como resultado de nuestra investigación se estableció que el trabajo remoto en un entorno no presencial permite la continuidad de la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo de la victoria, pudiéndose optimizar el nivel de gestión administrativa si mejoramos el nivel tecnológico digital del trabajador remoto al existir correlación positiva entre ambas variables.

Segunda

Como resultado de nuestra investigación se estableció que la dimensión control de la gestión administrativa presenta un nivel medio principalmente en un entorno no presencial, pudiéndose optimizar la gestión administrativa mejorando el control con la digitalización y tecnificación en los trabajadores de la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo y con ellos mejorar el nivel del trabajo remoto al existir correlación directa entre las variables de estudio.

Tercera

Como resultado de nuestra investigación se estableció que la dimensión uso de medios y equipos tecnológicos en el entorno no presencial es de nivel medio en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo, siendo este fundamental en entornos no presenciales, pudiéndose optimizar el trabajo remoto incrementando las capacidades tecnológicas y digitales del trabajador remoto y con ello optimizar la gestión administrativa al existir correlación positiva entre nuestras variables de estudio.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda de la experiencia aprendida, la elaboración de planes de trabajo que contemplen el trabajo remoto, para que al margen de la presencialidad o no, la gestión administrativa pueda enfrentar con éxito absoluto situaciones atípicas de no presencialidad.

Segunda

Se recomienda que cuando se deje eventualmente los entornos remotos se realicen simulacros institucionales de trabajo remoto y gestión administrativa para que llegado un escenario similar la institución educativa, tenga la experiencia y fortaleza necesaria para enfrentar con mayor éxito estos escenarios atípicos.

Tercero

Se recomienda fortalecer la gestión administrativa en todos sus procesos y en especial al control con el apoyo y uso de los medios y equipos tecnológicos de tal forma que variaciones en la presencialidad no afecte la gestión administrativa.

Cuarta

El trabajo remoto ha demostrado ser una herramienta importante en situaciones de emergencia, como las vividas en la pandemia originada por el COVID-19, por tanto, se recomienda capacitar a todos los docentes de la institución educativa en uso de medios y equipos tecnológicos para que ante un escenario de no presencialidad el trabajo remoto sea una herramienta de alto nivel.

VII. Referencias

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93. <https://cutt.ly/TfJ4IU>
- Ali Z., Bhaskar, S (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. *Indian Journal of Anaesthesia*, 60(9),662–669. <https://cutt.ly/KfJ4ODj>
- Alvarado Gonzales, L. y Gamarra Espinoza, M. (2018) *Gestión Administrativa y los Servicios Educativos en la UGEL de Lauricocha, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/qdxf>
- Amador , J. (2003). Proceso Administrativo. [http://www.elprisma.com/apuntes/administración de empresas proceso administrativo](http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas_proceso_administrativo).
- Auerbach, B. M. (2018). Nonparametric Statistics. *The Encyclopedia of Archaeological Sciences*, 1-4.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) *Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19*. <https://cutt.ly/gfJ4a1L>
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson Educación.
- Campos Encalada, F. y Loza Chavez, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la Ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. [Tesis de pregrado ,Universidad Técnica del Norte]. <https://n9.cl/1q40j>
- Chiavenato, I. (2011). *“Introduction to the General Theory of Administration”*. (7th ed.) México: McGraw Hill.
- Chirino Aita, E. y Panta Ecurra, A. (2014) *Potencial del Teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://n9.cl/f01np>

Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica]. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo del 2020

Decreto Supremo N° 008-2020-SA [Ministerio de Salud]. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. 11 de marzo del 2020.

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. [Presidencia del Consejo de Ministros]. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. 15 de marzo del 2020.

Fílardí, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.

García Alcaraz, F, Alfaro Espín, A., & Hernández Martínez, A. , y Molina Alarcón, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5) ,232-236.

Gestión, R. (21 de marzo 2020). Coronavirus en Peru: Que significa aislamiento social. *Gestión*. <https://n9.cl/61ac>

Golden (2007) “Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions”. Recuperado de: <http://hum.sagepub.com>

Gonzales Deza ,R. , Lopez Zumaeta, M. , Marquez Lo Pe Man, C. y Nuñez garay, D. (2017) *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú*

- (BCP). [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://n9.cl/ycbo3>
- González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 2(1), 62-67.
- Grasso, L. (1999). *Introducción a la Estadística en Ciencias Sociales y del comportamiento*. Pearson Educación
- Hernández, R., Fernández, C. Baptista, P. (2014) *metodología de la investigación* (5ta. ed.). México: Pearson.
- Huamán Portal, E. (2018) *La Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público – Cajamarca, 2018*. [Tesis de pregrado , Universidad Privada del Norte]. <https://n9.cl/6alx1>
- Lachin, J. M. (2020). Nonparametric Statistical Analysis. *Jama*, 323(20), 2080-2081. <https://n9.cl/z3jyd>
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations. <https://n9.cl/57f0d>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universidad Oberta Catalunya. <https://cutt.ly/jfJ3Xh4>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://cutt.ly/tfJ3Ntq>
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a. ed.). México: Pearson.
- Nicholas, A. J. (2014). Management and telework. In *Encyclopedia of business analytics and optimization* (pp. 1435-1445). IGI Global. <https://cutt.ly/JfJ4F43>

- Orellana, D., Sánchez, M. (2006). “*Técnicas de Recolección de Datos en entornos Virtuales más Usadas en la Investigación Cualitativa*”. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1),205-222. <https://cutt.ly/VfJ31qK>
- Orlando Ardila, C. (2015) *Análisis de Impacto del Teletrabajo en los Resultados de Gestión de las Organizaciones. Estudio de Caso en un Área de una Organización Financiera*. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada] <https://cutt.ly/BfJ34sx>
- Ortega Vargas, L. (2017) *Teletrabajo: Una Opción Para la Mejora de los Beneficios de las Organizaciones y de los Empleados*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas] <https://cutt.ly/lfJ8e5p>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020) El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://cutt.ly/AfJ8fEE>
- Pomalaza Quispe , L. (2017) *Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa n° 37001 de Huancavelica – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes] <https://cutt.ly/yfJ8la9>
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al IV ciclo 2010*. La Pontificia, del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú . [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://cutt.ly/6fJ8bJa>
- Ramírez, A., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017) *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la economía*, 1. <https://cutt.ly/TfJ8mnc>
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2016). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33. <https://cutt.ly/dfJ8Eaz>

Rendón-Macías, Mario Enrique, & Villasís-Keeve, Miguel Ángel, & Miranda-Novales, María Guadalupe (2016). *Estadística descriptiva*. Revista Alergia México, 63(4),397-407.

Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU. [Ministerio de Educación] 02 de abril del 2020.

Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU. [Ministerio de Educación] 21 de mayo del 2020.

Revilla, N. (2016) *Relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Fernando Belaunde Terry del distrito de La Tinguiña, de la provincia y departamento de Ica, durante el año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://cutt.ly/7fJ8DAQ>

Ross, S. M. (2018). *Introducción a la estadística*. Pearson Educación

Ruiz bolívar, C. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. <https://cutt.ly/kfJ4qMU>

Schall, Marie Antoinette (2019), "The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity".

Silva Tarrillo, w., Carrasco Malpartida , J., Vega Rubio, J. (2018) *El Análisis de la Implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano. Casos: BCP y BBVA. En su investigación estudia la implementación de los politos del teletrabajo en dos bancos representativos en el Perú el BCP y BBVA*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://cutt.ly/yfJ4d13>

- Simbaña Jerez, A., Lovato Espin, C. (2013). *El Teletrabajo Como Generación de Plazas de Empleo y el Mejoramiento de la Condiciones de Vida de la Población en el Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana] <https://cutt.ly/DfJ4neM>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Van der Lippe, T., Lippény Z. (2019) Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.
- Vaske, J. J., Beaman, J., & Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's alpha. *Leisure Sciences*, 39(2), 163-173.
- Wright, S., O'Brien, B., Nimmon, L., Law, M, Mylopoulos, M. (2016) "Research Design Considerations". *Journal of Graduate Medical Education*: February 2016, Vol. 8, No. 1, pp. 97-98. <https://cutt.ly/ifJ4QcG>
- Zúñiga, J. (2020) "Comportamiento ético en la publicación científica: malas conductas y acciones para evitarlas" *Revista Educación*, vol. 44, núm. 1, 2020. Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Anexos

Anexo 1
Matriz de consistencia

Título: Trabajo Remoto y Gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo -2020							
Autor: Junior Gonzalo Vicente Chinchay							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la IE Rosa Dominga Perez Liendo?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la planificación operativa en la IE Rosa Dominga Perez Liendo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y dirección y ejecución en la IE Rosa Dominga Perez Liendo?,</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la IE Rosa Dominga Perez Liendo de la en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y la planificación operativa en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19</p> <p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y la dirección y ejecución en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la IE Rosa Dominga Perez Liendo de la en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y la planificación operativa en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y la dirección y ejecución en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19</p>	Variable 1: Trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles de rango
			Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral Seguridad y salud Productividad	1 a 3 4-7 8	Siempre La mayoría de veces si Algunas veces si/Algunas veces no	Alta (49-65) Media (31-48) Baja (13-30)
Equipos y medios	Uso de equipos y medios	9-13	La mayoría de veces no Nunca				
Variable 2: Gestión administrativa							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango			
Planificación operativa	Realización de actividades académicas extraacadémicas y Coordinación	14-16	Siempre La mayoría de veces si	Alta (33-45) Media (21-32)			
Dirección							

¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y control en la IE Rosa Dominga Perez Liendo?	Establecer la relación entre el trabajo remoto y control en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19	Existe relación entre el trabajo remoto y control en la IE Rosa Dominga Perez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19	Control	Participación Motivación Comunicación	17-18 19 20-21	Algunas veces si /Algunas veces no	Baja (13-30)
				Medición de resultados	22	La mayoría de veces no	Nunca
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: Descriptivo correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Método: Hipotético-deductivo Nivel: Aplicativo Alcance: transversal	Población: 31 Tamaño de muestra: censo 31	Variable 1: Trabajo remoto Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Descriptiva: Porque se utilizaron tablas y graficas de barras para poder observar los niveles de las variables de estudio. Inferencial: Por ser variables cuantitativas se utilizó la estadística no paramétrica con la Rho de Spearman.			
		Variable 2: Gestión administrativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario					

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Nº	Dimensiones / Ítems					
	Variable: Trabajo remoto	siempre	Casi siempre	Algunas veces si /Algunas veces no	Casi nunca	nunca
	Dimensión: Obligaciones del empleador y trabajador					
	Indicador :Jornada laboral					
1	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral .					
2	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.					
3	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral					
	Indicador :Seguridad y salud					
4	Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la I.E. de manera segura					
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.					
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto					
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.					
	Indicador : Productividad					
8	Considera que con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades de incrementar su productividad mejorando con ello la gestión administrativa de la I.E.					
	Dimensión :Equipos y medios					

	Indicador: Uso de equipos y medios					
9	Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información					
10	Considera que Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota					
11	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa					
12	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, estudiantes, mejorando la gestión administrativa					
13	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto					
	Variable: Gestión administrativa					
	Dimensión: Planificación operativa					
	Indicador: Realización de actividades académicas, extracadémicas y coordinación					
14	Considera que puede asumir la realización de actividades académicas extracadémicas y de coordinación planificadas inherentes a sus funciones, que mejoren la gestión administrativa de la I.E. ,durante el periodo remoto					
15	Considera que se puede planificar como, cuando y con qué medios desarrollar actividades académicas , extra académicas y coordinación que mejoren la gestión administrativa de la I.E. durante el periodo remoto					
16	Considera que se pueden ejecutar de manera eficiente las actividades académicas extracadémicas y de coordinación planificadas mejorando la gestión administrativa de la I.E. durante el periodo remoto					
	Dimensión: Dirección					
	Indicador :Participación					
17	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la I.E.					

18	Considera que puede participar en la toma de decisiones en la institución para la mejora de la gestión administrativa durante el periodo remoto					
	Indicador :Motivación					
19	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal institucional					
	Indicador: Comunicación					
20	Considera que existe una buena comunicación con colegas, directivos, administrativos, alumnos que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.					
21	Considera que la información que se le comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de sus actividades					
	Dimensión: Control					
	Indicador : Medición de resultados					
22	Se puede dar seguimiento a los indicadores que facilitan el control al cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto.					

Muestra variable 1

Variable 1: Trabajo remoto												
Obligaciones del empleador y trabajador							Equipos y medios					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	4	1	5	5	4	3	3	4	4
3	3	3	5	5	5	5	2	3	3	4	2	2
1	1	1	3	1	3	4	4	1	1	4	4	4
3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5
3	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3
5	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2
1	1	1	3	3	1	3	3	4	1	5	3	3
3	4	3	2	4	3	1	4	5	5	5	1	1
1	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3
1	2	2	4	1	4	2	2	4	4	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	2	3	1	3	2	4	2	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	1	1	1	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4
1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4
1	1	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	5	5	3	5	5	3	4	4

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

Muestra variable 2

Variable 2: Gestión administrativa											
Planificación operativa				Dirección					Control		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	1	5	5	4	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4
1	3	1	3	4	4	4	1	1	1	1	4
3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3
2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4
1	3	3	1	3	3	3	4	1	1	1	5

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

Anexo 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA DOMINGA PEREZ LIENDO -2020

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Obligaciones del empleador y trabajador							
	Jornada laboral	X		X		X		
1	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral .							
2	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral	X		X		X		
	Seguridad y salud							
4	Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la I.E. de manera segura	X		X		X		
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
	productividad							
8	Considera que con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades de incrementar su productividad mejorando con ello la gestión administrativa de la I.E.	X		X		X		
	Dimensión :Equipos y medios							
	Uso de equipos y medios							
9	Considera que cuenta con conocimiento sobre equipos y medios tecnológicos y de	X		X		X		

	información							
10	Considera que Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota	X		X		X		
11	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa	X		X		X		
12	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, estudiantes, mejorando la gestión administrativa	X		X		X		
13	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto	X		X		X		
	Dimensión: Planificación operativa							
	Realización de actividades académicas, extracadémicas y coordinación							
14	Considera que puede asumir la realización de actividades académicas extracadémicas y de coordinación inherentes a sus funciones, que mejoren la gestión administrativa de la I.E. ,durante el periodo remoto	X		X		X		
15	Considera que se puede planificar como, cuando y con qué medios desarrollar actividades académicas , extra académicas y coordinación que mejoren la gestión administrativa de la I.E. durante el periodo remoto	X		X		X		
16	Considera que se pueden ejecutar de manera eficiente las actividades académicas extracadémicas y de coordinación mejorando la gestión administrativa de la I.E. durante el periodo remoto	X		X		X		
	Dimensión: Dirección							
	Participación							
17	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la I.E.	X		X		X		
18	Considera que puede participar en la toma de decisiones en la institución para la mejora de la gestión administrativa durante el periodo remoto	X		X		X		

	Motivación						
19	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal institucional	X		X		X	
	Comunicación						
20	Considera que existe una buena comunicación con colegas, directivos, administrativos, alumnos que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.	X		X		X	
21	Considera que la información que se le comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de sus actividades	X		X		X	
	Dimensión : Control						
	Medición de resultados						
22	Se puede dar seguimiento a los indicadores que facilitan el control al cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto	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. Mg: Aura Elisa Quiñones Li. DNI: 07721447

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública


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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de julio del 2020



Firma del Asesor Metodológico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA DOMINGA PEREZ LIENDO -2020

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Obligaciones del empleador y trabajador							
	Jornada laboral	X		X		X		
1	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral .							
2	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral .	X		X		X		
	Seguridad y salud							
4	Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la I.E. de manera segura	X		X		X		
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
	productividad							
8	Considera que con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades de incrementar su productividad mejorando con ello la gestión	X		X		X		

	administrativa de la I.E.						
	Dimensión :Equipos y medios						
	Uso de equipos y medios						
9	Considera que cuenta con conocimiento sobre equipos y medios tecnológicos y de información	X		X		X	
10	Considera que Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota	X		X		X	
11	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa	X		X		X	
12	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, estudiantes, mejorando la gestión administrativa	X		X		X	
13	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto	X		X		X	
	Dimensión: Planificación operativa						
	Realización de actividades académicas, extracadémicas y coordinación						
14	Considera que puede asumir la realización de actividades académicas extracadémicas y de coordinación inherentes a sus funciones, que mejoren la gestión administrativa de la I.E. ,durante el periodo remoto	X		X		X	
15	Considera que se puede planificar como, cuando y con qué medios desarrollar actividades académicas , extra académicas y coordinación que mejoren la gestión administrativa de la I.E. durante el periodo remoto	X		X		X	
16	Considera que se pueden ejecutar de manera eficiente las actividades académicas extracadémicas y de coordinación mejorando la gestión administrativa de la I.E. durante el periodo remoto	X		X		X	

	Dimensión: Dirección						
	Participación						
17	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la I.E.	X		X		X	
18	Considera que puede participar en la toma de decisiones en la institución para la mejora de la gestión administrativa durante el periodo remoto	X		X		X	
	Motivación						
19	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal institucional	X		X		X	
	Comunicación						
20	Considera que existe una buena comunicación con colegas, directivos, administrativos, alumnos que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.	X		X		X	
21	Considera que la información que se le comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de sus actividades	X		X		X	
	Dimensión : Control						
	Medición de resultados						
22	Se puede dar seguimiento a los indicadores que facilitan el control al cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Diaz Sanchez Jessica Fabiola

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de julio del 2020



Firma del Asesor Metodológico

Anexo 4

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”


INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PÚBLICA “ROSA D. PÉREZ LIENDO
UGEL N° 03”

AUTORIZACIÓN

La directora de la IE “ROSA DOMINGA PÉREZ LIENDO” quien suscribe, otorga permiso a **VICENTE CHINCHAY, JUNIOR GONZALO, CAREZU** de la IE “RDPL”, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA; para desarrollar su trabajo de investigación académica en la IE mediante encuestas consensuadas.

Lima, 15 de julio de 2020



Milagros Córdova Carrera
DIRECTORA

Anexo 5



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Aura Elisa Quiñones Li, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Trabajo Remoto y Gestión Administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - La Victoria 2020" del estudiante **Vicente Chinchay Junior Gonzalo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 05 de agosto del 2020

Aura Elisa Quiñones Li

DNI: 07721447

Anexo 6



 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo Remoto y Gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo –La victoria 2020

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

AUTORES:
B¹ Junior Gonzalo Vicente Chinchay (ORCID: 0000-0003-1103-9130)

ASESORA:
Mg. Aura Elisa Quiñones Li (ORCID 0000-0002-5105-1188)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú
2020

Resumen de coincidencias ✕

22 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %	>
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
3	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.unamad.ed... Fuente de Internet	1 %	>
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
7	issuu.com Fuente de Internet	1 %	>
8	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
9	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %	>
10	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1 %	>
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %	>

Text-only Report | High Resolution **Activado** 🔍



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VICENTE CHINCHAY JUNIOR GONZALO
D.N.I. : 45391073
Domicilio : AV 1ERO DE MAYO 1329 - CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO
Teléfono : Fijo : Móvil : 932592212
E-mail : CAMILO786@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VICENTE CHINCHAY JUNIOR GONZALO

Título de la tesis:

TRABAJO REMOTO y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCION
EDUCATIVA ROSA DOMINGA PEREZ LIENDO - LA VICTORIA 2020

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 03/10/2020

Anexo 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUNIOR GONZALO VICENTE CHINCHAY

INFORME TÍTULADO:

TRABAJO REMOTO y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA
ROSA DOMINGA PEREZ LIENDO - LA VICTORIA 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE AGOSTO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA




DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD LIMA NORTE