



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de
la oficina de abastecimiento en un ministerio público, 2021

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

AUTOR:

Urrutia Diaz, Enrique Manuel Bernardo (ORCID: 0000-0002-6695-5462)

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (ORCID: 0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios, a mi madre Miriam Diaz por ser la fortaleza para seguir adelante y a mi padre Bernardo Urrutia que me acompaña en todo momento.

A mis hermanos Carlos y Bernardo, por sus deseos de superación constantes.

A ellos les dedico especialmente todos y cada uno de mis logros porque son mi ejemplo de vida, esfuerzo, amor y superación.

Agradecimiento

A Dios por cuidarme a cada instante de mi vida y llenar de gozo a toda mi familia.

A mi asesora Dra. Violeta Cadenillas Albornoz, por los asesoramientos constantes y ser motivo del termino de esta investigación.

A la coordinadora, colaboradores de trabajo por proveer y brindarme el apoyo constante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de kmo trabajo remoto	17
Tabla 2	Prueba de kmo gestión administrativa	17
Tabla 3	Análisis de confiabilidad de la variable trabajo remoto	18
Tabla 4	Análisis de confiabilidad de la variable gestión administrativa	18
Tabla 5	Distribución de niveles de la variable trabajo remoto y sus dimensiones	21
Tabla 6	Distribución de niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	22
Tabla 7	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021	23
Tabla 8	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021	23
Tabla 9	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021	24
Tabla 10	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo remoto en la planificación	24
Tabla 11	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en la planificación	25
Tabla 12	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la planificación.	25
Tabla 13	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la dirección.	26

Tabla 14	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en la dirección	26
Tabla 15	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la dirección	27
Tabla 16	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo remoto en la organización	27
Tabla 17	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable Trabajo remoto en la organización	28
Tabla 18	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la organización.	28
Tabla 19	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo remoto en el control	29
Tabla 20	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en el control.	29
Tabla 21	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en el control.	30

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de la investigación	14
Figura 2	Distribución en niveles de la variable trabajo remoto y sus dimensiones	21
Figura 3	Distribución en niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	22

Resumen

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional no experimental, de nivel correlacional causal; la finalidad fue medir la incidencia del trabajo remoto en la gestión administrativa; aplicando la técnica de encuesta a una población censal de 80 servidores mediante el instrumento cuestionario con 21 ítems del trabajo remoto y 21 ítems de gestión administrativa, con escala tipo Likert; las cuales se distribuyeron acorde a las dimensiones de la variable independiente y dependiente, la validación se dio por juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según los datos estadísticos aplicados, el trabajo remoto tuvo un nivel bajo con 55%, asimismo la gestión administrativa presento+ un nivel medio de 61.30%. La prueba logística ordinal, el trabajo remoto incidió en un 42.1% en la gestión administrativa, según el resultado de Nagelkerke; además los resultados precisaron que existe relación significativa (Sig.=0,000).

Concluyo que el trabajo remoto y sus dimensiones incidieron en la gestión administrativa de los trabajadores.

Palabra Clave: Gestión administrativa, productividad, planificación, control.

Abstract

The present research presents a quantitative approach with a non-experimental correlational descriptive design, causal correlation level; the purpose was to measure the incidence of remote work in administrative management; applying the survey technique to a census population of 80 servers using the questionnaire instrument with 21 remote work items and 21 administrative management items, with a Likert-type scale; which were distributed according to the dimensions of the independent and dependent variable, the validation was given by expert judgment, the reliability was obtained through the Cronbach's alpha coefficient.

According to the statistical data applied, remote work had a low level with 55%, also administrative management presented an average level of 61.30%. In the ordinal logistics test, remote work had a 42.1% impact on administrative management, according to the Nagelkerke result; furthermore, the results specified that there is a significant relationship (Sig. = 0.000).

I conclude that remote work and its dimensions affected the administrative management of workers.

Keyword: Administrative management, productivity, planning, control.

I. Introducción

El escenario actual de pandemia provocada por el COVID19 percibida en el primer trimestre del 2020, viene obligando a todos los gobiernos a nivel mundial a instaurar acciones con la finalidad de no permitir el hacinamiento de habitantes con el propósito de salvaguardar su salud, se ha modificado nuestro estilo de vida y en particular nuestra forma de trabajar (Vyas y Butakhieo, 2020); asimismo, la virtualidad tecnológica se viene desarrollando con mucha fuerza, una variación sistemática en conjunto de toda la gestión privada y pública, se precisa que en contextos normales, la cantidad de personas que teletrabajan en la Unión Europea, era el 10% en República Checa, Italia, Polonia y Grecia; en Estados Unidos, aproximadamente el 20% y 16% en Japón como consecuencia de ello, la mayoría de los países europeos con características desarrolladas lograron destacar gracias al uso de herramientas de apoyo a la gestión administrativa en el sector público de manera virtual (Vladimir, 2020).

Los trabajos tradicionales han experimentado de pronto esa transformación con el trabajo remoto adecuándose y adaptándose, se estima que había en el mundo unos 260 millones de personas asociadas al teletrabajo, que representaba solo el 7.9% del empleo mundial; asimismo siendo relevante la reinención tecnológica y al mismo tiempo creando la independencia y confianza en el ámbito laboral (OIT & Eurofound, 2019); en ese sentido el trabajo remoto presenta dificultades de roles, conectividad, internet más aún en la atención de espacialidad laboral, promoviendo la producción, primariamente en entidades privadas y públicas (Jackson y Wielen, 2020).

Aproximadamente treinta (30) millones de trabajadores en los EE.UU. y hasta trescientos (300) millones a nivel mundial, laboran desde su domicilio (About Boston Consulting Group BCG, 2020); asimismo, la coyuntura actual, hizo que los procesos se dinamicen de una forma inusual haciendo que tanto los trabajadores como las empresas se adecuen a un medio digital intempestivamente, de un día para otro (Infobae, 2020); por lo tanto, el trabajo remoto es de mucha importancia en el contexto actual para efectuar una correcta gestión administrativa en los Ministerios Públicos; es por ello que los trabajadores se les caracteriza primordialmente por la construcción en sus organizaciones (Khtatbeth et al., 2020).

Al nororiente de Ecuador se viene dando cambios de mucho impacto en la

administración pública empleando herramientas digitales como el trabajo remoto, Pérez (2020), encontró en todas las entidades estatales a la administración pública de la ciudad de Loja, desarrolló de forma digital varias modificaciones a la gestión y precisó que alrededor del 40% de instituciones estatales de América Latina, con ello se busca efectuar los parámetros de la gestión administrativa, el cual viabiliza y posibilita que toda una gestión tenga éxito (OEA, 2019); por lo tanto, se necesita implementar el trabajo remoto en la gestión administrativa para dinamizarla.

En el Perú, por la coyuntura actual, debido a la coyuntura sanitaria declarada en emergencia producto del COVID-19, se publicó el D.U. N° 38-2020 de fecha 21 abril de 2020 y el D.S. N° 26-2020 de fecha 15 de marzo de 2020, se estableció lineamientos para afrontar y mitigar los rezagos económicos y regular las modalidades de trabajo remoto; asimismo, en la coyuntura actual desde el 15 de marzo del año 2020; así preciso una encuesta llevada a cabo por la consultora, sólo el 22% de compañías ubicadas en el Perú, aplicaron trabajo remoto (Mercer, 2018).

El trabajo remoto todavía no alcanza su efectividad; ya que un 72% de todas las organizaciones privadas y públicas expresan que no se encuentran preparadas, según la encuesta realizada por Career a 580 directivos del país, arroja que un 35% acrecentó su productividad en el trabajo remoto, un 42 % se mantuvo igual y un 23% decreció a causa de las disposiciones establecidas por el gobierno; actualmente en los Ministerios Públicos 250 mil personas trabajan en la modalidad de trabajo remoto a nivel nacional (Career Partners Perú, 2020); dentro de esta modalidad de trabajo, se encuentra en trabajo remoto los que forman parte de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, la problemática reside en hacer el cambio de modalidad del trabajo presencial a la variante del trabajo remoto en concordancia a no contar con soporte técnico, capacitación informática, atenciones in situ de almacenamiento y distribución de bienes las cuales no son inmediatas, la productividad ha bajado en la atención de expedientes, mala programación respecto a fechas de atención, periodos y sobrecarga laboral en los Ministerios Públicos; de no realizarse la investigación, no se podrá cuantificar la incidencia del trabajo remoto en la planificación, dirección, organización, el control, siendo estas las dimensiones de la gestión administrativa en los Ministerios Públicos.

Frente a los hechos descritos, se establece la formulación del problema general: ¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la gestión administrativa de

los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021?; así como se desglosan las preguntas en forma de problemas específicos mencionadas; problema específico ¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la planificación, dirección, organización y control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021?

El presente trabajo de investigación tiene justificación teórica, porque la variable trabajo remoto se fundamenta en el conectivismo (Siemens, 2019) y la variable gestión administrativa es el pragmatismo (Munch, 2010), brindan en detalle los conceptos, lo que generará un planteamiento, prueba de hipótesis y las conclusiones que servirán como recursos de información en la medida que el tema correlacional es desierto en lo estudiado en maestrías, revistas, artículos y trabajos científicos; asimismo tiene justificación metodológica dado que permitirá elaborar instrumentos respecto a ambas variables que demuestran validez, se realizará la confiabilidad de las variables, tendrán validación de contenido y de constructo, todos estos aspectos metodológicos podrán ser asumidos como referencias para otras investigaciones, finalmente tiene justificación práctica, porque, se precisa cómo se lograrán consecuencias que favorecerán de forma positiva a la toma de decisiones referente a la atención del trabajo remoto en la gestión administrativa, lo que se expresara en resultado de los trabajadores, el incremento del desempeño de los trabajadores, dinamizar las acciones, cumplimiento de competencias y el progreso del rendimiento y productividad en la Institución.

Asimismo, se plantea el objetivo general; determinar la incidencia del trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; así como también, se formuló los objetos específicos; establecer la incidencia del trabajo remoto en la planificación, dirección, organización y el control de los trabajadores de la Oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; se plantearon las siguientes hipótesis; existe incidencia significativa entre el trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Publico, 2021; y las hipótesis específicas, existe incidencia significativa del trabajo remoto en la planificación, dirección, organización y control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

II. Marco Teórico

Se exploraron investigaciones y apartados acorde a la investigación; es por ello que se consideran como antecedentes los trabajos realizados sean nacionales e internacionales, al respecto se tiene como antecedentes nacionales las siguientes investigaciones:

Según Vargas (2021) estableció el vínculo del teletrabajo y la gestión administrativa; tuvo los siguientes corolarios. Referente a la implementación del teletrabajo es poco eficiente con un 24%, que el 50% es poco eficiente y un 26% está por atender y la gestión administrativa es poco eficiente con un 50 %, un 26% indica que hay aspectos por atender y eficiente en un 24%, el teletrabajo en relación a la gestión administrativa, se precisa que el 30% señaló son poco eficaces, por otro lado un 9% presentó la necesidad de atención y un 6% señala que es eficiente, además del estudio las dimensiones herramientas tecnológicas, optimización de procesos, capacitación evidencian una correlación positiva considerable; concluyo positivamente según la relación que guardan ambas variables de $r = 0,602$, la relación poseen una baja relación, la dimensión capacitación y la Gestión administrativa una correlación positiva moderada.

Sime (2020) estudio la medida en que se corresponde el teletrabajo y la administración pública; tuvo los siguientes resultados directamente proporcionales respecto a la primera variable obtiene un horizonte de aprobación bajo, la segunda variable por lo consiguiente estima un 27.5%, medio en un 7.5% y alto en un 0%; después que la aceptación del teletrabajo es media el mandato estatal fue bajo llegando a un valor de 15%, media con un 10% y alta en 20%, el teletrabajo tiene un alto nivel de favoritismo, el mandato estatal es bajo con 0%, medio con 12.5% y alta con un 13%; es por ello que existe una significancia relativa en sus dimensiones de la variable teletrabajo como son espacio físico, la organización, las TICS y la administración pública; concluyendo que la correlación fue positiva de $r = 0,587$ entre las variables; demostró que el espacio físico, organización y las TICS tiene una relación formalización significativa con la variable administración estatal desde una representación de los trabajadores de una administración Pública; además se señala que el teletrabajo adquirió una importancia; ya que se le da facilidades al trabajador para ejecutar tal finalidad (Golden y Eddleston, 2020).

Para Suarez (2020) estudió la ejecución del teletrabajo y calidad del servicio la educación; evidencio los resultados siguientes, la implementación del teletrabajo es eficiente con un 87.5%, regular con un 12.5% y calidad del servicio tiene una eficiencia del 92.5%, regular con 7.5%, siendo en ambas una deficiencia del 0%; referente a la predominancia de la dimensión del teletrabajo fue la capacitación con un 90%, mientras que en la calidad del servicio fue la seguridad con un 92.5%; además del estudio de las variables con sus dimensiones herramientas tecnológicas, optimización de procesos, seguridad y calidad del servicio evidencian que existe una significancia relativa. que la correlación fue positiva de $r = 0,654$ entre las variables, evidenciando que se está dando calidad de servicio con la implementación del teletrabajo; demostró que la cultura organizacional, organización y las TICS tiene una relación significativa con la variable formalización en la administración estatal en una visión de la perspectiva de los trabajadores de una administración pública.

Para Agurto (2020) quien estudio en su investigación la vinculación de la gestión administrativa y desempeño laboral; tuvo los siguientes resultados en la gestión administrativa consiguió una escala regular con 71.4%, un nivel del 25.7% como bien, el planeamiento de la gestión administrativa con un 54.3% perciben el planeamiento regular mientras que el 34.3% bien, el horizonte de la organización de la gestión administrativa fue regular con un 45.7% y como bien con 40%, la dirección de la gestión estatal administrativa con un 69% regular mientras que 28,6% como bien, mientras que la vigilancia de la gestión administrativa en un 57.1% como regular y un 25.7% como bien; concluyendo que la correlación fue positiva de $r = 0,786$ entre las variables, respecto a las dimensiones la planeación, la organización, la dirección y el control tienen un rango muy fuerte de correlación positiva, se desenvuelven aprendizajes, todos los servidores tiene un correcto discernimiento de los objetivos y proyectos de su institución.

Según Laguna (2020) estudio la concordancia de la gestión administrativa así como también el trabajo remoto; tuvo los siguientes resultados que la implementación de la gestión administrativa en el trabajo remoto un nivel malo con un 11.3%, la administrativa pública consiguió una regular escala al trabajo remoto en un 33.8% y un nivel bueno con el 28.8%, presenta un nivel moderado y directamente proporcional la planeación, la organización, la dirección y el control

respecto al trabajo remoto; concluyendo que la correlación fue positiva de $r = 0,596$ entre las variables, incidiendo en las dimensiones como son planeación, organización, control referente al trabajo remoto inciden significativamente.

Al respecto, se tiene como antecedentes internacionales las siguientes investigaciones:

Soroui (2021) realizó la indagación, esta fue exploratoria y llevada a cabo en EE. UU sus arraigos conllevaron al trabajo remoto, su orientación está basada en la incidencia de las conexiones de las empresas en la gestión administrativa, en forma monetaria o poblacional directamente con los servidores locales; conlleva a los siguientes resultados, 86% de data entrevistada enmarcándose en la industria, conciertan con los servidores asalariados remotamente con la finalidad de efectuar trabajos específicos; asimismo, las compañías consultadas indicaron los componentes que regulan el trabajo remoto, teniendo una mayor aceptación la innovación tecnológica en la administración; además, se cuantifico que un 14% indicaron los costos inmobiliarios como prioridad del trabajo remoto, sin embargo, el 86% los servidores precisaron que rediseñando necesidades de espacio pudieran obtener más beneficios; concluyendo que la modalidad de trabajo trae consigo múltiples beneficios para ellos en la parte monetaria y poblacional.

Para Swisher (2019) investigo las variables de teletrabajo y la complacencia laboral en el personal de corporaciones EE.UU, resaltaron que para realizar teletrabajo, se debe contar con acceso remotamente a todos los escritos virtualizados; asimismo Kelly y Locke (1999) y Cook (2019) resaltaron que para realizar teletrabajo, se debe contar con acceso remotamente a todos los escritos virtualizados de tecnologías complementarias y hacer una correcta empleabilidad de la comunicación; tuvo los siguientes resultados el 85% de los trabajadores estaban empleados a tiempo completo, el 33% indican que nunca laboraron en su institución, el 80% efectúa actividades netas del teletrabajo; concluyendo que la correlación fue positiva de $r = 0,67$ entre las variables, fue emocionante que el teletrabajo no se de en forma de aislamiento, considerando que se desarrollan capacitaciones, el uso y la sincronización de las TIC a la cultura organizacional.

Asimismo Bonavidad & Gasparini (2020) investigo el trabajo remoto en épocas álgidas de la cuarentena y todos los miramientos que estas involucran, con la finalidad fue la valoración de la viabilidad de la implementación del trabajo remoto

en Argentina empleando data referente a las quehaceres de O*NET, se obtuvo como resultante que el trabajo remoto, solo puede estar avocado solamente para ciertos partes financiera y representa un 26% de las actividades económicas, el 74% restante indico que es incompatible, al contrario atrae la informalidad se asocia al 57% contra un 22%, la rutina laboral representa el 59% compatibles, es una parte clave y alarmante por que trae consecuencias; concluyendo que los ingresos generan estimaciones negativas, los niveles educativos y menores remuneraciones; por lo tanto se precisa que el trabajo remoto en la coyuntura actual afecta en demasía a los trabajadores de recursos precarios y golpea en consecuencia la economía; tambien precisaron que en la administración acarrea estigmas impregnados en la organización que desempeñan funciones inadecuadas que no aportan al soporte electrónico (Filardi et al., 2020).

Van der Lippe y Lippény (2019) estudió la influencia de los servidores que trabajan individualmente desde casa en el desempeño individual y en equipo, como resultado de su investigación que servidores laborando individualmente efectuando trabajo remoto se relaciona negativamente con el desempeño en comparación con otros servidores del equipo que no efectúan trabajo remoto desde casa; asimismo una pequeña cantidad de trabajo desde casa, menos de un día al mes, afecta negativamente el desempeño de los servidores, siendo este inversamente proporcional a hora laboradas, el 79.6% de la variación del desempeño se debe a la varianza de los equipos que efectúan realizando trabajo remoto a comparación del modelo completo que tiene una significancia del 17.7% en comparación al lugar de trabajo; concluyendo que el trabajo individual desde su hogar puede llegar a incrementar significativamente la productividad individual de cada servidor público, pero cuando estas actividades domiciliarias no se realizan en forma personal, la productividad laboral en el domicilio decrece motivo del conflicto por la relacion entre los servidores; asimismo, la productividad puede llegar a su cúspide cuando el trabajo en equipo desde casa no dure más de un día a la semana.

Schall (2019) analizó la correspondencia del trabajo remoto y la complacencia laboral; como resultados, la investigación de todos los participantes el 77% indico que se realizaba trabajo remoto, mientras que el 23% no lo realizo, las horas laborales destinadas a realizar el trabajo remoto semanalmente fueron en un promedio de 13,7 horas, sus labores tenían poca interferencia con su

compromiso de conyuge; en promedio los participantes pasaron más horas trabajando de forma remota desde sus oficinas en casa frente a oficinas satélite, cafeterías u otros centros aledaños; concluyó que la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral tiene una significancia positiva, con ello la percepción en el trabajo es de un mejor gozo al realizar sus actividades cotidianas; asimismo los trabajadores que efectúan trabajo remoto llegan a acomodar mejor su vida laboral y familia, siendo favorecido el trabajador con un ímpetu de trabajo más provechoso para la institución; del mismo modo a través de entrevistas a servidores públicos del conocimiento neozolandes que realizaron teletrabajo en varias industrias durante la pandemia, plantearon que el uso de las TIC, son muy relevantes para el cumplimiento de las metas en forma colaborativa (Waizenegger et al., 2020).

Linden y Oljemark (2018) investigo que el teletrabajo viene a ser una innovadora representación de organización la cual puede a llegar a adaptarse exitosamente, agradaría y paralizaría la parte humana; las ventajas del teletrabajo sobrepasan todos los problemas propios de la nueva Institución tanto para los empleados como para los trabajadores; la superación exitosa del teletrabajo, la priorización proyectada en un procedimiento, sino en diálogos efectivos de los servidores en una institución; además se apunta que los triunfos dependan de establecer los procedimientos del teletrabajo, el empleador como los empleados, y no de percibir al teletrabajo como una representación de conservación de capital por parte de las instituciones y menos actividades propias de sus funciones por parte de los trabajadores; el atrayente principal para la institución es la optimización de costos.

En el presente estudio, se consideran las siguientes teorías vinculadas referente de las variables de la investigación actual, conceptualizaremos cada una de ellas, partiendo por la variable trabajo remoto; el Trabajo remoto según el Decreto de Urgencia 026-2020, implanta varias medidas excepcionales y transitorias con la finalidad de prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en todo el Perú, está definido como trabajo remoto a la prestación de servicios subordinada el trabajador efectuara su presencia física en el lugar de residencia, empleando todo componente que le de las facilidades de efectuar sus actividades fuera de su trabajo habitual en su entidad, garantizando que sus labores lo permita; asimismo, el D.U. decreta y rige el uso de equipos y medios virtuales

conceptualizándolo a continuación; los equipos y componentes tecnológicos vendrán a ser sus medios digitales, para la asistencia del asistencia remota; asimismo, servir también pronunció un documento referente a todas las pautas con la finalidad de efectuar trabajo remoto denominándolo guía para la aplicación del trabajo remoto (Servir, 2020).

Se precisa que el trabajo remoto no solamente localiza a trabajadores que presten servicios por componentes digitales, también hace complementariamente a toda actividad que prescindan la presencia en físico del trabajador en una institución del estado; otro concepto de trabajo remoto donde se señaló que el trabajo remoto no solamente es la representación de trabajo con la empleabilidad de las telecomunicaciones digitales, caso opuesto a ello, es utilizar todas las herramientas de la era digital con el único propósito de realizar nuestras labores de un modo nuevo y se especifica que el trabajo remoto interactúa relacionando el desempeño en la proyección de la búsqueda en épocas virtuales Tribault (2001).

Es por ello que se consideró que al realizar esta nueva implementación innovadora en todas las entidades priorizando siempre la información transversal con las TICs en principio a los espacios digitales y estrategias que conlleven a priorizar habilidades (Arredondo et. al, 2015); asimismo, el trabajo remoto se realizó necesita de la aplicación diaria de las Tics con relación a las siguientes dimensiones para su medición; propiedades personales, aptitudes digitales, formación, capacidad de negociación, autogestión del trabajo (Osio, 2010).

El enfoque teórico del trabajo remoto es el conectivismo; esta teoría fue originada por Stephen Downes y George Siemens, llamada también la teoría del aprendizaje en una época digital, considerando que manifiesta que el aprendizaje en el mundo social, virtual y voluble en el que vivimos, donde evoluciona todo rápidamente viabilizando el análisis del aprendizaje en entornos abiertos, dúctiles y a distancia en donde se produce una optimización y considera los desafíos socioculturales (Siemens, 2019); el progreso de sinérgica de los campos del conectivismo y la delineación del aprendizaje consigue una relevancia al ser el protagonista del nacimiento de una relevante área de estudio en el mundo virtual del conocimiento en argumentos modernos (Mangaroska & Giannakos, 2019).

La teórica que sustenta esta investigación se puede encontrar en; teoría del valor – trabajo; sugerida por el filósofo y economista Adam Smith, la teoría es que

los bienes que consumimos están hechos de nuestro propio trabajo o de otros y, en consecuencia, una persona mide su riqueza por la cantidad de trabajo que puede comprar o hacer; el trabajo como valor es la medida general y tangible con la cual se puede proyectar y comparar el precio de todos los bienes (Gabriel & Manganelli, 2010).

La teoría del conocimiento se refiere al hecho de que presenta la adaptación a las nuevas tecnologías, la nueva sociedad en la que vivimos, es decir, está estrechamente relacionada con las TIC. Durante cientos de años, el método oral se ha utilizado para transmitir conocimientos, tanto para conocer información como para conservarla (Arriaza, 2005).

La variable trabajo remoto, se establecen como espacio físico viene a ser el lugar donde se implementará la prestación del trabajador y ejecutará sus labores diarias designadas debiendo resguardar cualquier información proporcionada por su Institución (D.S. N° 26-2020-PCM, 2020); asimismo, viene a comprender la necesidad del espacio físico en un determinado lugar del domicilio en el que mejor pueda desarrollar sus necesidades de laborales dependiendo la empleabilidad de equipos digitales (Álvarez, 2020); asimismo, se considera cinco dimensiones espacio físico, jornada laboral, seguridad y salud, productividad y uso de equipos y medios, todas las dimensiones transmiten la información exacta.

Se tiene la dimensión jornada Laboral, viene a ser la destreza para efectuar las coordinaciones en el trabajo en el entorno remoto (D.S. N° 26-2020-PCM, 2020); seguridad y salud, es la disposición para efectuar las laborales cumpliendo las circunstancias de salud y seguridad en el trabajo notificadas por su Institución durante el trabajo remoto (D.S. N° 26-2020-PCM, 2020); asimismo, la dimensión productividad define la relación de cantidad de labores que se le asigna al trabajador y productos realizados entregados oportunamente a su superior, desempeñados en el trabajo remoto (D.S. N° 26-2020-PCM, 2020), viene a ser la relación entre el desempeño del servidor en su centro de labores que se han empleado con la finalidad de conseguir la proyección plasmada en su plan anual (Drumea, 2020).

En esa misma dirección tenemos la dimensión uso de equipos y medios que vienen a ser digitalmente los medios análogos, para la asistencia del trabajo remoto (D.S. N° 26-2020-PCM, 2020); también viene a ser las nociones, técnicas que se

emplean en el procedimiento y procesamiento de la información, ello quiere decir la utilización de internet y telecomunicaciones con la finalidad de emplear la conectividad priorizando un menor tiempo y el acceso remotamente de todos los recursos digitalizados (Bayon y Zerbi, 2020).

En este sentido, Servir (2020) emitió procedimientos para realizar labores a distancia, ello fomenta un empoderamiento organizacional en la institución que vienen desde los niveles más altos hacia los más bajo, incrementando el acceso a toda la información y recursos públicos, con ello fortalece la calidad efectuando una mejor contraprestación a servicios (García-Juan et al., 2019); Asimismo se contó con la guía para la aplicación del trabajo a distancia que permita una fluida conectividad a través de Un VPN y masificación mediante el uso de cualquier medio digitalizado y resguardar la data en cualquier método como por ejemplo google docs, correo electrónico, conferencias web entre otros obteniendo la salvaguarda de la data y minimizar los ataques cibernéticos (thulin et al., 2019).

El enfoque teórico de la gestión administrativa es el pragmatismo. Esta teoría fue impulsada por Dewey (2000) quien refiere a la importancia de nuestros pensamientos que evolucionan y cambian para adaptarse al mundo actual, donde el conocimiento y la experiencia llevan a la persona a optimizar la solución; asimismo, desde una perspectiva histórica, los enfoques de gestión contemporáneos van desde el desarrollo organizacional, la reingeniería, la calidad hasta la excelencia (Münch, 2010). El enfoque del desempeño laboral se basa en la excelencia de la gestión de personas, enfocado principalmente como búsqueda de la competitividad y el fortalecimiento de las capacidades internas y organizacionales del trabajador (Genoud y Broveglio, 2020).

El modelo de la gestión administrativa, visión de la teoría administrativa conformada por la dirección, la planeación, la organización y el control; en estas fases del jefe se torna vital, monitoreando el rumbo de las actividades objetivos trazados. en ese sentido se precisa que el proceso es la forma de como optimizamos y sistematizamos los trabajos, que, además de la idoneidad personal, también existen actividades administrativas que trabajan en conjunto para lograr las metas marcadas, y que la planificación, organización, gestión y control llegan a interactuar dentro de este proceso (Robbins y Coulter, 2014); también estipula que sistematizar las acciones, que además de la idoneidad personal, las actividades

administrativas también trabajan en conjunto para lograr las metas especificadas, y que la planificación, organización, gestión y control se dan dentro de este proceso. Interactúa también con la disponibilidad de recursos (Stoner et al., 2010).

En la misma línea, nos dice que la gestión lo conforman componentes que identifican a una Institución, como la planificación, la organización, la dirección y el control, que se orientan a la consecución de metas, objetivos y propósitos con el fin de asegurar los servicios que prestan los clientes; los usuarios son procesos dinámicos en el contexto anterior, lo realizado en el presente y proyecta a futuro obteniendo un rendimiento bueno y resultados esperados (Beltrán, 2008).

En cuanto a la variable gestión administrativa, refiere a colocar en camino los procesos de la Administración, teniendo como sus pilares: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control; es llevar a cabo la toma de acciones y decisiones que aprueben obtener resultados (Ramírez et al., 2017); asimismo, se precisa que vienen a ser el componente cuyo propósito es lograr la ejecución de procesos y metas conjuntamente con sus dimensiones: las cuales, son la organización, la planeación, la dirección y el control (Anzola, 2020); por lo tanto, son de suma importancia los pilares de la gestión administrativa, siguiendo la optimización de procesos para la obtención de objetivos y metas trazadas en un determinado año fiscal. Asimismo, se considera cuatro dimensiones planificación, dirección, organización y control, todas las dimensiones transmiten la información exacta.

La dimensión planificación, se define como la planeación de metas y objetivos; asimismo, establece las directrices eficaces para efectuar los planes de integración y realización de metas en el trabajo (Ramírez et al., 2017); asimismo, precisa que se trata de procedimientos que engloban el mandato, los objetivos y las acciones necesarias con el propósito de tomar una correcta decisión en la selección de la alternativa futura, con sus instrumentos incluyendo; la estrategia que permita ajustar las medidas y recursos para el éxito de los objetivos; los lineamientos generales dirigen la toma de decisiones, teniendo en cuenta el tiempo; las suposiciones expresadas en expresiones numéricas formuladas dentro de las expectativas esperadas (Koontz et al., 2012).

También se tiene la dimensión dirección, se define como la parte esencial y central de la gestión administrativa, con ello se pondrá obtener un mejor

desempeño en la Institución (Ramírez et al., 2017); asimismo, es potestad utilizar las alternativas tácticas elegidas o propuestas para dirigir las riendas de los empleados a través de diversos factores como incentivos, redes de comunicación sobre lo que se quiere lograr (Chiavenato, 2016).

De igual manera la dimensión organización, se define como la determinación de las tareas por realizar, cómo se llevarán a cabo y que trabajador indeterminadamente las va a realizar en sus actividades (Ramírez et al., 2017); asimismo, se desempeña en poder diseñar un plan de estructuración, donde se designe el personal con los bienes materiales o financieros que se requiera y se posea para que puedan llevar a cabo sus responsabilidades en áreas de funciones distintas (Chiavenato, 2007);

Asimismo, se tiene la dimensión control, se define como la función por la cual se da seguimiento y evalúa el rendimiento del personal en sus actividades laborales designadas (Ramírez et al., 2017); por otro lado se pretende verificar, observar que las tareas (resultados) que están reflejando los colaboradores van en el sentido de la táctica elegida, con el fin de concretar correctamente las decisiones, poder resolver problemas, medir la situación de los efectos conseguidos con los encomendados, saber identificar los puntos débiles y redirigirlos a los correctos (Chiavenato, 2016).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se circunscribe en el paradigma positivista, considerando que se plantearon las hipótesis de acuerdo sobre el escenario previsible de una determinada circunstancia, en una determinada medición de las variables, se examinó la resultante obtenida mediante metodologías estadísticas; producto de las cuales se sintetizó en conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018), además Ñaupas et. al (2018) preciso como soporte de exploración aplicada; (CONCYTEC, 2018) preciso que aun problema específico siempre buscara la solución.

El estudio utilizó como enfoque cuantitativo, aplicara técnicas y métodos para medir las componentes de estudio, la muestra, el tratamiento estadístico (Ñaupas et al., 2018), también es transeccional; en un solo momento se alcanzó la data correspondiente (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó la técnica hipotética deductiva, donde se ensaya, examina, concluye una hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018); asimismo Ñaupas et al. (2018) constituyeron la autenticidad de una circunstancia iniciando en la hipótesis.

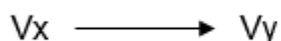
El alcance de la investigación corresponde a un alcance de tipo básica explicativa por que la finalidad es conocer la relación e incidencia de las variables trabajo remoto y gestión administrativa en el enfoque cuantitativo, como variables fueron medidas (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental, los datos se recolectaron en una sola oportunidad y en determinado tiempo (Hernández et al., 2014).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:

Vx: Variable independiente: Trabajo remoto.

Vy: Variable dependiente: Gestión administrativa.

3.2 Variables

Definición conceptual de las variables

Variable Independiente: Trabajo Remoto

D.U. 026-2020.- define todas las restricciones extraordinarias y vigentes con el propósito de mitigar la expansión del COVID-19 en todo el País, se entiende como trabajo remoto a la asistencia de actividades con la figura del servidor de forma física en su residencia, empleando todo componente que permita cumplir con sus actividades fuera de su sitio laboral cotidiano, siempre que la naturaleza de sus actividades lo admita.

Variable dependiente: Gestión Administrativa

Según Ramírez (2017), la gestión administrativa, refiere a poner en marcha los procesos de administración, que son sus pilares: planificación, organización, gestión, coordinación y control; viene a referirse a las tareas que le asignen con la finalidad de alcanzar sus objetivos.

Definición operacional de las variables

Trabajo Remoto

Es un acumulado de destrezas y medios empleados con la finalidad de cuantificar la variable independiente con sus dimensiones; espacio físico; jornada laboral; seguridad; salud; productividad y uso de equipos y medios, con un instrumento de estudio con 21 items y escala politomica.

Gestión Administrativa

Es el conjunto de estrategias y procedimientos empleados con la finalidad de cuantificar la variable competencias digitales y sus dimensiones; planificación, dirección, organización y control con un instrumento de un cuestionario con 21 items y escala politomica.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Los componentes que están conformados denotan peculiaridades que serán de suma importancia para el presente estudio (Hernández et al., 2014); asimismo, Ñaupas et al. (2018), precisaron que el universo de servidores, de la investigación y que los caracteriza por tener enmarcadas ciertas peculiaridades necesarias.

La población está establecida por 80 integrantes que forman parte de la oficina de abastecimiento de un Ministerio Público, específicamente del Ministerio

del Interior, son la población de la presente investigación y tienen iguales características (Arias, 2006).

Criterios de inclusión: Se incluyó a los trabajadores que son 80 servidores de la población censal que realizan funciones administrativas que están dentro de la circunscripción de Lima.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes superiores, directores; además, del que no desea apoyar en el procedimiento de recolección de la información.

Muestra

El presente estudio desarrollará la investigación con 80 servidores pertenecientes a la oficina de abastecimiento del Ministerio del Interior; se trabajará con una población tipo censal.

Muestreo

En esta investigación no se desarrollará ninguna técnica de muestreo acorde al trabajo realizado con una población tipo censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Para la presente investigación, por corresponder a una metodología cuantitativa, se empleó la técnica de la encuesta que posibilita una serie de operaciones normalizadas de exploración; las cuales se recolecto y analizó datos en conjunto de una muestra de la que se proyecta describir, investigar y/o manifestar determinadas características de la información (Hernandez y Mendoza, 2018); Según Ñaupas et al. (2018) se empleó para exponer una hipótesis o localizar soluciones a esos contenidos.

Acorde con Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que siendo el cuestionario un instrumento de recojo de la información (datos), que consiste en una lista de aseveraciones o incógnitas; se consideró un Instrumento: cuestionario con 21 preguntas para trabajo remoto y 21 preguntas para la gestión administrativa; ambos con el método Likert estableciendo una escala ordinal y se utilizó un formulario de google, la data total se registró y trabajo en excel.

Respecto a la validez de contenido la veracidad de los instrumentos deberán de cuantificarse de una manera correcta, concisa y directa (Carrasco, 2018); viene a ser la el fundamento y virtud del instrumento cuantificable (Ñaupas et al., 2018); para este estudio se realizó una validación de contenido, en la que se consideró,

relevancia, pertinencia y claridad como particularidades apropiadas para los ítems desarrollados para la evaluación de juicio de expertos, se tiene el respaldo y aceptación de tres (03) expertos para cada una de las variables. (Ver anexo 5).

En cuanto a la validez del constructo, Noblega et al (2019) indicaron que se refiere a la medida con los supuestos que uno esperaría de un instrumento de medición diseñado para la medición exacta de lo que se desea medir, es por ello que de la variable trabajo remoto, se realizó mediante análisis factorial exploratorio, encontrándose:

Tabla 1

Prueba de KMO trabajo remoto

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,784
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	713,799
Bartlett	gl	210
	Sig.	,000

Referente a la tabla 1, la variable correspondiente, fue autorizada en su constructo a través del análisis factorial exploratorio; en la tabla 1 el KMO fue 0,784 posibilita comparar los coeficientes de correlación observados; asimismo el ensayo de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado= 713.799; g.l.=210, gl=210, Sig. = 0,000) indicó la correlacionados de los ítems entre sí, siendo para el presente estudio significativos; se determina que el modelo factorial el adecuado; el análisis factorial cuantificable al trabajo remoto por medio de sus 21 ítems distribuidos, muestra una varianza de 78.925% y el restante 21.075% es explicado por otros factores no considerados en la prueba; por consiguiente, se puede establecer que el constructo del instrumento no presenta ambigüedades.

En cuanto a la validez de constructo de la variable gestión administrativa se realizó mediante análisis factorial exploratorio, encontrándose:

Tabla 2

Prueba de KMO gestión administrativa

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,737
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	674,185
Bartlett	gl	210
	Sig.	,000

En cuanto a la variable gestión administrativa, fue autorizada en su a través del análisis factorial exploratorio; en la tabla 1 el KMO fue 0,784 posibilita comparar los coeficientes de correlación observados; asimismo el ensayo de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado= 674.185, gl=210, Sig. = 0,000) indicó la correlacionados de los ítems entre sí, siendo para el presente estudio significativos; se determina que el modelo factorial el adecuado; el análisis factorial cuantificable a la gestión administrativa por medio de sus 21 ítems distribuidos, muestra una varianza de 79.168% y el restante 20.832% es explicado por otros factores no considerados en la prueba; por consiguiente, se establece que el instrumento no presenta ambigüedades.

La confiabilidad viene a ser la condición de igualdad en que los resultados se aplicarán reiteradamente, significa que al cuantificar los aspectos similares se lograrán resultados o idénticos o equivalentes (Hernández y Mendoza, 2018); el alfa de cronbach, viene a ser un indicador estadístico empleado para medir numéricamente la confiabilidad de un instrumento (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), dando como resultado de 0.842 para la variable trabajo y 0.643 para la variable gestión administrativa.

Se estableció mediante la prueba de Alfa de Cronbach, porque los ítems tenían respuestas polinómicas – escala Likert, se empleó un ensayo piloto a treinta servidores con características idénticas al componente de análisis de esta investigación.

Tabla 3

Análisis de confiabilidad de la variable trabajo remoto.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Trabajo remoto	0.842	21

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de la variable gestión administrativa.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión administrativa	0.643	21

3.5 Procedimiento

El Ministerio del Interior, posteriormente a expedirme la autorización, brindándome las facilidades para la recaudación de la investigación de los 80 servidores, mediante un formulario de google forms, y empleando una encuesta digital en la que se realizó la exploración correspondiente a las variables dependiente e independiente, una vez obtenida la recaudación de información se precedió a procesar a mediante el programa excel y luego en el software SPSS (26.0), de similar forma, los efectos resultantes correspondientes a la investigación fueron concebidos en tablas y figuras, posteriormente con la definición que corresponde, acorde a los hipótesis y objetivos (Ver Anexo N° 7).

3.6 Método de análisis de los datos

Una vez conseguida la data, analizaremos el contenido, se obtuvo la resultante descriptiva, inferencial, posteriormente se procesó por medio de excel en su versión 2017, donde fueron ordenados los datos tomando en consideración, la variable independiente y dependiente, la dimensión y el número ordenado de ítems; asimismo se tuvo que codificar orientado por la relación de la escala de Likert con el puntaje que se asignó.

Subsiguientemente la data ya ordenada, se traspasó al software SPSS en su versión 26 e idioma español; se dio de esa forma el carácter descriptivo respectivo; además se transformaron los puntajes de las variables y dimensiones, teniendo en consideración la baremación respectiva y para la presentación y análisis de datos referidos a las variables trabajo remoto y gestión administrativa; para lo cual se empleó análisis descriptivo se usó tablas (Ver anexo 7) y figuras gráficas presentados, comentados por variables y por dimensiones; además se consideró la prueba de normalidad (Lillefors, 1967); En el análisis estadístico inferencial para el contraste de hipótesis consecuentemente con la prueba no paramétrica de regresión logística ordinal, haciendo uso de frecuencias y porcentaje (McCullag, 1980; Hosner, et al., 2013).

3.7 Aspectos éticos

Se empleó la guía de cómo elaborar los procesos de redacción acorde a las normas APA séptima entrega, asimismo a la guía de productos investigativos de la

Universidad César Vallejo; además se ha respetado la producción del conocimiento científico y autoría de las investigaciones que proporcionan información relevante, se ha referenciado debidamente sus atribuciones consideradas para la composición de la presente investigación como la confidencialidad y anonimato de los servidores participantes y la no manipulación alguna de resultados.

IV. Resultados

4.1 Descripción de resultados

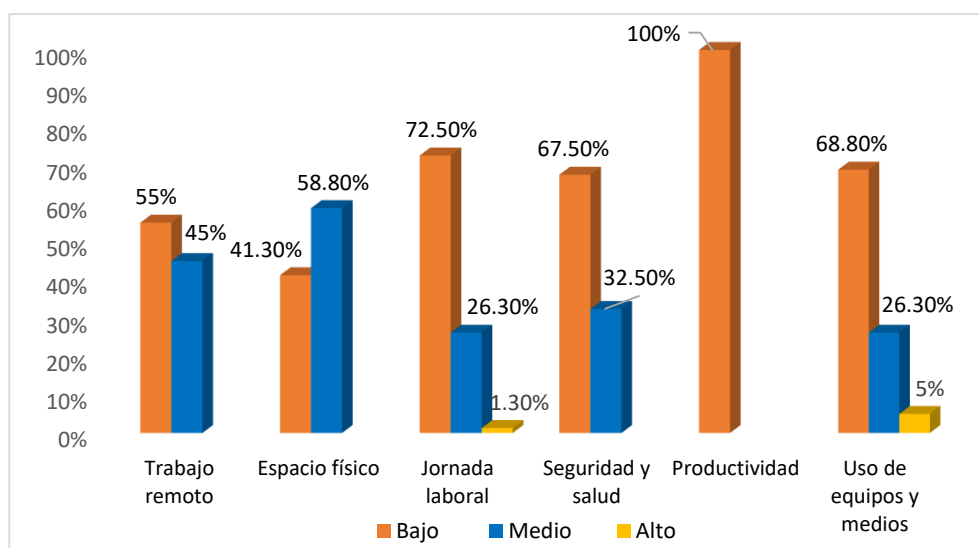
Tabla 5

Distribución de niveles de la variable trabajo remoto y sus dimensiones

Niveles	Trabajo remoto		Espacio físico		Jornada laboral		Seguridad y salud		Productividad		Uso de equipos y medios	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	44	55.0	33	41.3	58	72.5	54	67.5	80	100	55	68.8
Medio	36	45.0	47	58.8	21	26.3	26	32.5	0	0	21	26.3
Alto	0	0	0	0	1	1.3	0	0	0	0	4	5
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Figura 2

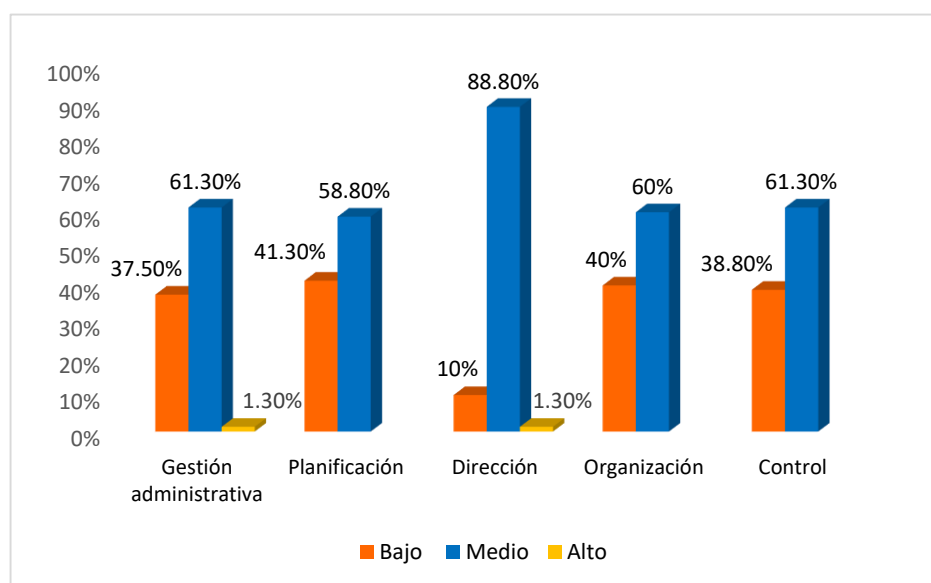
Distribución en niveles de la variable trabajo remoto y sus dimensiones



En la tabla 5 y figura 2, se presta atención que, de los 80 trabajadores, el 55% revelan un nivel bajo, el 45% precisan un nivel medio y ninguno manifiesta un alto nivel referente a la variable trabajo remoto; la dimensión espacio físico arroja un 41.3% manifiesta un bajo nivel y el 58.8% un nivel medio; además en la dimensión jornada laboral se percibe un 72.5% nivel bajo, un 26.3% un nivel medio y el 1.3% un alto nivel, también para la dimensión seguridad y salud un 67.5% un nivel bajo y un 32% un nivel medio, también se cuenta con la dimensión productividad percibiendo un 100% nivel bajo, por último se cuenta con la dimensión uso de equipos y medios percibiendo un 68.8% nivel bajo, un 26.3% nivel medio y un 5% de nivel alto.

Tabla 6*Distribución de niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

Niveles	Gestión administrativa		Planificación		Dirección		Organización		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	30	37.5	33	41.3	8	10.0	32	40.0	31	38.8
Medio	49	61.3	47	58.8	71	88.8	48	60.0	49	61.3
Alto	1	1.3	0	0	1	1.3	0	0	0	0
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Figura 3*Distribución en niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

En la tabla 6 y figura 3, se presta atención que, de los 80 trabajadores, el 37.5% revelan un nivel bajo, el 61.3% precisan un nivel medio y el 1.3% manifiesta un alto nivel con respecto a la variable gestión administrativa; referente a la planificación se observa un 41.3% manifiesta un bajo nivel y el 58.8% un nivel medio; además en la dimensión dirección se percibe un 10% nivel bajo, un 88.8% un nivel medio, el 1.3% un alto nivel; asimismo la dimensión organización se percibe un 40% de nivel bajo y un 60% de nivel medio, también se cuenta con la dimensión control percibiendo un 38.8% de nivel bajo y un 61.3% de nivel medio.

4.1 Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H0: No existe incidencia significativa entre el trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

H1: Existe incidencia significativa entre el trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

Tabla 7

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	53,641				Nagelkerke	,421
Final	22,594	31,047	6	,000	McFadden	,268

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=31.047$; $p<0,05$); representa que trabajo remoto incide en la gestión administrativa; el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,421), precisa que el modelo propuesto que la variable trabajo remoto incide en un 42.1% en la variable dependiente gestión administrativa; existe un 57.9% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio.

Se precisa que el nivel de significancia 0,000 menor a 0,05 deduciendo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 8

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,523	18	,998
Desviación	6,049	18	,996
Función de enlace: Logit.			

Construido el modelo de regresión, es ineludible contrastar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados; se observa que la Desviación ($\chi^2 = 6.049$) muestran un $p>0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo remoto incide en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021 es válido y aceptable.

Tabla 9

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[G_A = 1]	-8,134	4,532	3,221	1	,073	-17,017	,749
	[G_A = 2]	-1,548	4,290	,130	1	,718	-9,955	6,860
Ubicación	[TR_D1_EFIS=2]	-1,401	,698	4,025	1	,045	-2,770	-,032
	[TR_D2_JLAB =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D2_JLAB =1]	-4,196	3,955	1,125	1	,289	-11,947	3,556
	[TR_D2_JLAB =2]	-2,720	3,969	,470	1	,493	-10,500	5,060
	[TR_D2_JLAB =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D3_SGSAL =1]	-1,925	,930	4,281	1	,039	-3,748	-,102
	[TR_D3_SGSAL =2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D4_PROD =1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D5_EQYM =1]	-1,515	1,877	,651	1	,420	-5,193	2,163
	[TR_D5_EQYM =2]	-2,057	1,894	1,179	1	,278	-5,770	1,656
	[TR_D5_EQYM =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 9 precisa que la seguridad y salud (Wald=4.281; $p=0,000<0,05$) incide mejor en la gestión administrativa.

Comprobación de hipótesis específica 1

H0: No Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

H1: Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

Tabla 10

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo remoto en la planificación.

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,211
Sólo intersección	40,690				Nagelkerke	,284
Final	21,749	18,941	6	,004	McFadden	,175

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=18.941$; $p<0,05$); representa que trabajo remoto incide en la planificación; el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,284), precisa que

el modelo propuesto explica el 28.4% en la variable dependiente; existe un 71.6% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio.

Se precisa que el nivel de significancia 0,004 menor a 0,05, deduciendo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 11

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en la planificación.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,639	6	,725
Desviación	4,625	6	,593
Función de enlace: Logit.			

Construido el modelo de regresión, es ineludible contrastar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados; se observa que la Desviación ($x^2 = 4.625$) muestran un $p > 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo remoto incide en la planificación, es válido y aceptable.

Tabla 12

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la planificación.

Estimaciones de parámetro								
						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GA_D1_PL=1]	-35,903	2625,439	,000	1	,989	-5181,670	5109,863
Ubicación	[TR_D1_EFIS=2]	-,040	,641	,004	1	,951	-1,296	1,217
	[TR_D1_EFIS=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D2_JLAB =1]	-17,610	,635	768,99	1	,000	-18,855	-16,366
	[TR_D2_JLAB =2]	-16,911	,000	.	1	.	-16,911	-16,911
	[TR_D2_JLAB =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D3_SGSAL =1]	-1,973	,807	5,982	1	,014	-3,554	-,392
	[TR_D3_SGSAL=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D4_PROD=1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D5_EQYM=1]	-16,642	2625,439	,000	1	,995	-5162,408	5129,124
	[TR_D5_EQYM =2]	-17,130	2625,439	,000	1	,995	-5162,897	5128,636
	[TR_D5_EQYM=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 12 precisa que la jornada laboral (Wald=768.990; $p=0,000 < 0,05$) incide mejor en la planificación.

Comprobación de hipótesis específica 2

H0: No Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021

H1: Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021

Tabla 13

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la dirección

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	45,782				Nagelkerke	,245
Final	30,141	15,641	6	,016	McFadden	,152

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=15.641$; $p<0,05$); representa que el trabajo remoto incide en la dirección. El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,245), precisa que el modelo propuesto explica el 24.5% en la variable dependiente; existe un 75.5% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio.

Se precisa que el nivel de significancia 0,016 menor a 0,05, deduciendo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 14

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en la dirección.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15,130	18	,653
Desviación	14,928	18	,667

Función de enlace: Logit.

Construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 14.928$) muestran un $p>0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los estilos de trabajo remoto inciden en la dirección, es válido y aceptable.

Tabla 15

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la dirección.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GA_D2_DIRE= 1]	14,991	1,793	69,920	1	,000	11,477	18,504
	[GA_D2_DIRE= 2]	20,813	1,720	146,345	1	,000	17,441	24,185
Ubicación	[TR_D1_EFIS=2]	-,960	,733	1,715	1	,190	-2,396	,477
	[TR_D1_EFIS=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D2_JLAB=1]	18,419	,671	752,812	1	,000	17,103	19,735
	[TR_D2_JLAB=2]	18,308	,000	.	1	.	18,308	18,308
	[TR_D2_JLAB=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D3_SGSAL=1]	-,979	,966	1,026	1	,311	-2,872	,915
	[TR_D3_SGSAL=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D4_PROD=1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D4_PROD=1]	-1,024	1,705	,361	1	,548	-4,365	2,317
	[TR_D5_EQYM=2]	-,200	1,721	,014	1	,907	-3,573	3,172
	[TR_D5_EQYM=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 15 precisa que la jornada laboral (Wald=752.812; $p=0,000 < 0,05$) predice mejor la dirección.

Comprobación de hipótesis específica 3

H0: No Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

H1: Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

Tabla 16

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo remoto en la organización.

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,644
Sólo intersección	90,415				Nagelkerke	,871
Final	7,768	82,647	6	,000	McFadden	,644

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=82.647$; $p < 0,05$); representa que trabajo remoto incide en la organización; el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,871), precisa que el modelo propuesto explica el 87.1% en la variable dependiente; existe un 12.9% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio.

Se precisa que el nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, deduciendo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 17

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable Trabajo remoto en la organización.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,235	6	,975
Desviación	1,975	6	,922
Función de enlace: Logit.			

Construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados; se observa que la Desviación ($\chi^2 = 1.975$) muestran un $p > 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo remoto incide en la organización, es válido y aceptable.

Tabla 18

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en la organización.

Estimaciones de parámetro						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GA_D3_ORG=1]	-22,024	1,983	123,347	1	,000	-25,910	-18,137
Ubicación	[TR_D1_EFIS =2]	-37,479	4056,104	,000	1	,993	-7987,296	7912,338
	[TR_D1_EFIS =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D2_JLAB =1]	-22,024	1,390	251,012	1	,000	-24,748	-19,299
	[TR_D2_JLAB =2]	-21,715	,000	.	1	.	-21,715	-21,715
	[TR_D2_JLAB =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D3_SGSAL =1]	16,717	2860,614	,000	1	,995	-5589,983	5623,417
	[TR_D3_SGSAL =2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D4_PROD =1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D5_EQYM =1]	18,000	2875,564	,000	1	,995	-5618,002	5654,001
	[TR_D5_EQYM =2]	2,505	1,839	1,855	1	,173	-1,100	6,110
	[TR_D5_EQYM =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 18 precisa que la jornada laboral (Wald=251,012; $p=0,000 < 0,05$) incide mejor en la organización.

Comprobación de hipótesis específica 4

H0: No Existe incidencia significativa del trabajo remoto en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

H1: Existe incidencia significativa del trabajo remoto en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.

Tabla 19

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo remoto en el control.

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	39,684				Nagelkerke	,213
Final	26,015	13,669	6	,034	McFadden	,128

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=13.669$; $p<0,05$; representa que trabajo remoto incide en el control; el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,213), precusa que el modelo propuesto explica el 21.3% en la variable dependiente; existe un 78.7% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio.

Se precisa que el nivel de significancia 0,034 menor a 0,05, deduciendo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 20

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la variable trabajo remoto en el control.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,480	6	,372
Desviación	6,435	6	,376
Función de enlace: Logit.			

Construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados; se observa que la Desviación ($\chi^2 = 6.435$) muestran un $p>0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo remoto incide en el control, es válido y aceptable.

Tabla 21

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de trabajo remoto en el control.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GA_D4_CNT=1]	-18,477	1,282	207,727	1	,000	-20,990	-15,965
Ubicación	[TR_D1_EFIS=2]	-1,169	,666	3,077	1	,079	-2,474	,137
	[TR_D1_EFIS=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D2_JLAB=1]	-17,673	,593	888,353	1	,000	-18,835	-16,510
	[TR_D2_JLAB=2]	-17,568	,000	.	1	.	-17,568	-17,568
	[TR_D2_JLAB=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D3_SGSAL=1]	,588	,743	,625	1	,429	-,869	2,044
	[TR_D3_SGSAL=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D4_PROD=1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TR_D5_EQYM=1]	-,620	1,257	,243	1	,622	-3,084	1,844
	[TR_D5_EQYM=2]	,806	1,334	,365	1	,546	-1,809	3,420
	[TR_D5_EQYM=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 21 precisa que la jornada laboral (Wald=888.353; $p=0,000 < 0,05$) incide mejor en el control.

V. DISCUSIÓN

A nivel nacional, las instituciones públicas, plantean similar problemática en relación al compromiso que presentan los trabajadores hacia la organización, muchas veces debido a un sin número de causas ya sean culturales u otras, las que conllevan en ocasiones a no involucrarse significativamente con las dimensiones que presentan la gestión administrativa, la presente investigación, novedosa por naturaleza del trabajo remoto forzado por la coyuntura sanitaria de la pandemia y su relación con la productividad en la gestión administrativa estuvo destinado a encontrar la correspondencia entre el trabajo remoto y el desenvolvimiento de los trabajadores, así como el vínculo entre sus hipótesis específicas, como son el espacio físico, la jornada laboral, las TIC, y el uso de equipos y medios.

A raíz de la presente investigación, los resultados obtenidos y respecto al objetivo general y prueba de hipótesis se establece que el trabajo remoto incide en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; el modelo es significativo ($X^2=31.047$; $p<0,05$); Pseudo – Rcuadrado de Nagelkerke (0,421), siendo que, los resultados tienen una relación con el estudio de investigación e indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 42.1% en la variable dependiente gestión administrativa; existe un 57.9% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio; asimismo, que la dimensión seguridad y salud (Wald=4.281; $p=0,000<0,05$), incide más en la gestión administrativa, los resultados nos arrojan a que la dimensión seguridad y salud es primordialmente la predominante en efectuar estas actividades.

Acorde a ello, el resultado precisado nos indica un grado de relación con el modelo propuesto y permite determinar cuál es la dimensión más resaltante para el trabajador de la oficina de abastecimiento de los Ministerios Públicos, así como aquellos que sin dejar de correlacionarse su incidencia de variables no son motivo del presente estudio.

De acuerdo a los datos obtenidos coinciden Vargas (2021) guarda relación con lo obtenido debido a que concluyó positivamente según la relación que guardan sus variables teletrabajo y gestión administrativa con un Rho de Spearman $r = 0,602$; asimismo, también guarda relación con Sime (2020) quien estudió las variables teletrabajo y gestión administrativa, concluyó que las variables se

relacionan positivamente con un Rho de Spearman $r=0,587$; para Laguna (2020) quien estableció el vínculo entre la gestión administrativa y el trabajo remoto también concluyó que la correlación de las variables fueron positivas con un Rho de Spearman $r = 0,596$; también Vladimir (2020) precisó que la mayoría de países europeos con características desarrollados lograron destacar gracias al uso de herramientas digitales en apoyo a la gestión administrativa en entidades públicas y privadas.

Respecto a los resultados descriptivos de la variable trabajo remoto se encontró el 55% manifiestan un nivel bajo, el 45% indicó nivel medio y ninguno de ellos manifiesta un nivel alto con respecto a la variable trabajo remoto. En cuanto a la dimensión espacio físico se observa que el 41.3% manifiesta un nivel bajo y el 58.8% un nivel medio; además en la dimensión jornada laboral se percibe un 72.5% nivel bajo, un 26.3% un nivel medio y el 1.3% un nivel alto, también se tienen para la dimensión seguridad y salud un 67.5% un nivel bajo y un 32% un nivel medio, también se cuenta con la dimensión productividad percibiendo un 100% nivel bajo, por último se cuenta con la dimensión uso de equipos y medios percibiendo un 68.8% nivel bajo, un 26.3% nivel medio y un 5% de nivel alto, coincidiendo con la investigación realizada por Vargas (2021) encontró en su estudio de los resultados de teletrabajo fue poco eficiente con un 24%, que el 50% es poco eficiente y un 26% está por atender; también, Sime (2020) encontró en su investigación un resultado desalentador con una aprobación baja de 27.5%, medio en un 7.5% y alto en un 0%; asimismo, Suarez (2020) encontró en su variable teletrabajo teniendo un impacto positivo, siendo eficiente en un 87.50% regular con un 12.5%; para laguna (2020) en sus resultados descriptivos de la variable trabajo remoto concluyó un nivel malo con un 11.3%, nivel regular en un 33.8% y un nivel bueno con el 28.8% coincidiendo en los resultados propuestos.

Es por ello que el resultado indica un grado de relación con el modelo propuesto y permite determinar cuál es la dimensión más resaltante para el trabajador de la oficina de abastecimiento de los Ministerios Públicos, así como aquellos que sin dejar de correlacionarse su incidencia de variables no son motivo del presente estudio.

Esta variable coincide con el enfoque conectivista, llamada también como la teoría del aprendizaje en una época digital, se entrelaza con la instrucción en el mundo social, virtual y voluble en el que vivimos.

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa se encontró el 37.5% manifiestan un nivel bajo, el 61.3% indican nivel medio y el 1.3% de ellos manifiestan un nivel alto con respecto a la variable gestión administrativa; en cuanto a la dimensión planificación se observa que el 41.3% manifiesta un nivel bajo y el 58.8% un nivel medio; además en la dimensión dirección se percibe un 10% nivel bajo, un 88.8% un nivel medio y un 1.3% nivel alto; asimismo la dimensión organización se percibe un 40% de nivel bajo y un 60% de nivel medio, también se cuenta con la dimensión control percibiendo un 38.8% de nivel bajo y un 61.3% de nivel medio, coincidiendo con la investigación realizada por Vargas (2021) encontró en su estudio de los resultados de gestión administrativa fue poco eficiente con un 24%, que el 50% es poco eficiente y un 26% está por atender; también Sime (2020) encontró en su investigación un resultado desalentador, siendo baja con un 15%, media con un 10% y alta en 20%; asimismo, Agurto (2020) encontró en su variable gestión administrativa teniendo un impacto positivo, siendo eficiente en un 71.4% regular con un 25.7%, difiere en lo investigado; para Laguna (2020) en sus resultados descriptivos de la variable gestión administrativa en un nivel regular al trabajo remoto en un 33.8% y un nivel bueno con el 28.8% coincidiendo en los resultados propuestos.

Asimismo de los resultados obtenidos y respecto a la hipótesis específica y prueba de hipótesis se establece que el trabajo remoto incide en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; el modelo es significativo ($\chi^2=18.941$; $p<0,05$); Pseudo – Rcuadrado de Nagelkerke (0,284), siendo que, los resultados guardan una relación con el estudio de investigación e indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 28.4% en la planificación; existe un 71.6% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio; asimismo, que la dimensión jornada laboral ($Wald=768.990$; $p=0,000<0,05$), incide más en la planificación, considerando que el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral, se emplea parcialmente los descansos establecidos durante la jornada laboral; además de considerar regularmente que la jornada laboral permita

realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro de la investigación coincidiendo con la investigación realizada por Agurto (2020) encontró en su estudio de los resultados de la planificación en la gestión administrativa regular en un 54.7%; para Laguna (2020) se encontró la coincidencia de un nivel moderado y directamente proporcional a la planeación con un 28.8%; para Linden y Oljemark (2018) precisó que las ventajas del teletrabajo sobrepasan los problemas propios de una institución y que su superación depende de la proyección de un plan.

Asimismo de los resultados obtenidos y respecto a la hipótesis específica y prueba de hipótesis se establece que el trabajo remoto incide en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; el modelo es significativo ($\chi^2=15.641$; $p<0,05$); Pseudo – Rcuadrado de Nagelkerke (0,245), siendo que, los resultados guardan una relación con el estudio de investigación e indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 24.5% en la planificación; Existe un 75.5% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio; asimismo, que la dimensión jornada laboral (Wald=752.812; $p=0,000<0,05$), incide más en la dirección, coincidiendo con la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. y Boston Consulting Group BCG (2020), que especifica que más de 30 millones de trabajadores de oficina en los EE.UU. y hasta 300 millones a nivel mundial, laboran desde su domicilio; para Agurto (2020) coincide en su investigación que la percepción que obtuvo del 40% como buena en una de sus variables; además laguna (2020) presentó un nivel moderado y directamente proporcional a la dirección con un 28.8%

Asimismo de los resultados obtenidos y respecto a la hipótesis específica y prueba de hipótesis se establece que el trabajo remoto incide en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; el modelo es significativo ($\chi^2=82.647$; $p<0,05$); Pseudo – Rcuadrado de Nagelkerke (0,871), siendo que, los resultados guardan una relación con el estudio de investigación e indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 87.1% en la organización; existe un 12.9% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio; asimismo, que la dimensión jornada laboral (Wald=251.012; $p=0,000<0,05$), incide más en la organización es

así que los resultados se cotejan y se asemejan con los antepuestos por Sime (2020), quien obtuvo un nivel medio con 12.5% respecto a la organización respecto a su variable teletrabajo en un marco de la administración pública; para Agurto (2020) quien estudió en su investigación la vinculación de la gestión administrativa y el desempeño laboral, en su nivel obtenido en la gestión administrativa llegó a alcanzar un 54.3%, obteniendo un nivel regular; asimismo, Laguna (2020) obtuvo un nivel de 28.8% siendo este directamente proporcional a la organización.

Asimismo de los resultados obtenidos y respecto a la hipótesis específica y prueba de hipótesis se establece que el trabajo remoto incide en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021; el modelo es significativo ($\chi^2=13.669$; $p<0,05$); Pseudo – Rcuadrado de Nagelkerke (0,213), siendo que, los resultados guardan una relación con el estudio de investigación e indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 21.3% en el control; Existe un 78.7% de incidencia de variables que no son motivo del presente estudio; asimismo, que la dimensión jornada laboral (Wald=888.353; $p=0,000<0,05$), incide más en el control, coincidiendo con la investigación realizada por Laguna (2020) encontró en su estudio de los resultados de control en la gestión administrativa regular en un 28.8%; para Agurto (2020) se encontró la coincidencia de un nivel moderado y con un 57.1%, entendiéndose como la función al seguimiento y evaluación del rendimiento de los trabajadores en sus actividades laborales asignadas Ramírez (2017), coincidiendo con Pérez (2020) quien precisa que se viene empleando la alternativa digital en todas las entidades del estado 60% generando un gran impacto sin embargo persiste un 40% que todavía no se acogen a esta modalidad debido a que no cuentan con las herramientas digitales no pudiendo llevar un correcto control en sus organizaciones y entidades estatales.

Al respecto, esta dimensión se encuentra vinculada con el nivel de conocimientos; además la evolución y cambio para adaptarse al mundo actual, donde el conocimiento, el control llevan a la persona a optimizar una solución (Munch, 2010).

Estos resultados permiten a los trabajadores de la oficina de abastecimiento expresar su realidad y permitirá al personal responsable de la gestión interna de todos los Ministerios Públicos trabajar en aras de la planificación de procesos de

mejora continua que permitan elevar una mejor gestión administra; asimismo, por todo lo investigado hace primordial que los trabajadores que efectúan trabajo remoto en todos las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos, puedan obtener los escenarios mínimos para desarrollar sus actividades como condiciones ergonómicas en su mobiliario, verificar que se cuente con un adecuado espacio en sus domicilios, ciñéndose a su reglamentos internos de cada entidad, como son de seguridad en salud ocupacional con la finalidad de evitar molestias a posteriori en salud; asimismo velar por tener un equipo y medios tecnológicos con los cuales se pueda desarrollar las labores desganadas por su jefe inmediato, y adquirir autonomía a través de una acertada administración y gestión de los trabajadores en los Ministerios Públicos.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Con relación al objetivo general, se logró determinar la incidencia significativa entre el trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021, debido que el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,421), indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 42.10% en la variable dependiente gestión administrativa; Asimismo la dimensión seguridad y salud (Wald=4.281; $p=0,000<0,05$) incide más en la gestión administrativa al aplicar medidas preventivas para la conservación de la salud y permitiendo escasas veces oportunidades laborales en mejora de la productividad.

Segunda

Se determinó que la incidencia significativa del trabajo remoto en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021, debido que el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,284), indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 28.40% en la variable dependiente planificación; Asimismo la dimensión jornada laboral (Wald=768.990; $p=0,000<0,05$) incide más en la planificación al considerar que se cumplen en parte con los horarios establecidos y no se gestionan los tiempos de descanso establecido durante su jornada laboral.

Tercera

Se determinó que la incidencia significativa del trabajo remoto en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021, debido que el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,245), indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 24.5% en la variable dependiente dirección; Asimismo la dimensión jornada laboral (Wald=752.812; $p=0,000<0,05$) incide más en la dirección al considerar que se cumplen en parte con los horarios establecidos y permite en ocasiones realizar actividades programadas dentro de su jornada laboral.

Cuarta

Se determinó que la incidencia significativa del trabajo remoto en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021, debido que el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,871), indica que el

modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 87.10% en la variable dependiente organización; Asimismo la dimensión jornada laboral (Wald=251.012; $p=0,000<0,05$) incide más en la organización al considerar que se cumplen en parte con los horarios establecidos y permite en ocasiones realizar actividades programadas dentro de su jornada laboral.

Quinta

Se determinó que la incidencia significativa del trabajo remoto en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021, debido que el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,213), indica que el modelo propuesto explica que la variable trabajo remoto incide en un 21.30% en la variable dependiente control; asimismo la dimensión jornada laboral (Wald=888.353; $p=0,000<0,05$) incide más en el control al considerar que se cumplen en parte con los horarios establecidos y no se gestionan los tiempos de descanso establecido durante su jornada laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones guardan relación con todos los resultados que se alcanzaron en la investigación y van dirigidos a los directivos de las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos:

Primera

Acorde a los resultados de la investigación, se recomienda a las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos se considere aspectos como cultura organizacional, la jornada laboral, los dispositivos tecnológicos orientados a la productividad y optimización de recursos y procesos, capacitación al personal con orientación a que el trabajo remoto se está realizando en el ámbito de la gestión administrativa, alcance los niveles significativos y alcanzar metas establecidas de la organización; asimismo la elaboración de un plan de acción y mejora empleando como insumo los resultados de la presente investigación, con la finalidad de incrementar resultados. Priorizar la atención de medidas preventivas con la finalidad de conservar la salud e incentivar las oportunidades laborales en mejora de la productividad.

Segunda

Se recomienda a las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos, efectuar periódicamente un diagnóstico sobre los espacios físicos del personal con la finalidad de conocer las realidades del personal con esta nueva modalidad de trabajo remoto, en cuanto a la adaptación, motivación, aportes y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones con el propósito de incrementar la productividad del trabajo; además de fomentar a nivel de las diversas direcciones de los Ministerios Públicos a fin de poder obtener un enfoque longitudinal del diagnóstico general de manera integral, supervisar el cumplimiento de los horarios establecidos y gestionar los tiempos de descanso establecido durante su jornada laboral con el propósito de una mayor productividad del trabajador.

Tercera

Se recomienda a las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos, coordinar con el personal de las áreas competentes, como son Recursos Humanos y Tecnología de la Información para determinar las herramientas tecnológicas que garanticen la comunicación y el cumplimiento con sus actividades en el desempeño

de sus funciones y conocer el acceso de la conectividad de internet en sus domicilios y las horas de tráfico que lograr una comunicación fluida entre los demás colaboradores y/o jefes directos; así también fomentar las políticas de capacitación con la finalidad de cubrir las exigencias de las labores de los trabajadores.

Cuarta

Se recomienda a todas las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos, supervisar constantemente, asistir y evaluar el fiel cumplimiento de las labores encomendadas con la finalidad de transformar, reorganizar y renovar todos los operaciones con la finalidad de optimizar las etapas y procesos en la gestión administrativa con la finalidad de especificar, precisar y recomendar instrucciones al personal; además de garantizar la seguridad de la información en esta modalidad del trabajo remoto; pudiendo efectuar una óptima supervisión en el volumen de carga laboral, tiempo y ritmo del trabajo en la cual el trabajador entregará su producto final designado.

Quinta

Se recomienda a las oficinas de abastecimiento de los Ministerios Públicos, disponer preparaciones a todos los trabajadores según sus expectativas y áreas competenciales por servicios, especialidad que se relacionan con el trabajo remoto.

Referencias

- About Boston Consulting Group (2020) *The Business Impact of COVID-19*.
- Agurto, J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno Regional de La Libertad* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49848?show=full>
- Alvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Anzola, S. (2020). *Administración de Pequeñas Empresas*. Tercera Edición, Editorial: McGraw-Hill Interamericana de España S.L., Spain
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF497_Importancia_de_la_Mercadotecnica.pdf
- Arias, Fidas (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Arredondo, D. y Granda, A. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 48-55.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>
- Arriaza, K. (2005). Las TIC en la teoría del conocimiento: conocimiento e información
<https://revistas.ucm.es/index.php/ARAB/article/view/ARAB0505330002A>
- Bayón Pérez, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Beltrán, C. (2008). *Gestión Administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Bonavidad, C., & Gasparini, L. (2020). Asymmetries in the feasibility of working from home: estimates and implications in times of quarantine. *Economic* (00130419), 66, 115–140

- Career Partners Perú (2020). Career Partners Perú: La principal acción que toman hoy las empresas es digitalizar el negocio <https://proactivo.com.pe/career-partners-peru-la-principal-accion-quetoman-hoy-las-empresas-es-digitalizar-el-negocio/>
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%A9tica%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, Idalberto (2016). *Planeación estratégica 3° edición*. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT* https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_nacional.pdf
- Cook, S. (2019). Making a Success of Managing and Working Remotely. IT Governance Publishing. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2194952&lang=es&site=eds-live>
- Drumea, C. (2020). Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, 20(1), 337-341. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=146384688&lang=es&site=eds-live>
- Filardi, 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.

- Gabriel, A., & Manganelli, M. A. (2010). *Teoría del valor trabajo: Los enfoques de Smith y Ricardo*. Buenos Aires: https://ucema.edu.ar/~jms/cursos_grado_y_posgrado/historia_del_pensamiento_economico/monografias_anteriores/2010_gabriel_manganelli.pdf
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. (2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management, 48*(4), 443-470. <https://doi.org/10.1177/0091026018819020>
- Genoud, M. y Broveglio, G. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina. *Revista Empresa y Humanismo, 23*(2), 67-105. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a Price Telecommuters Pay? Examining the Relationship between Telecommuting and Objective Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 116A*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología Investigación* (6ta ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 744 https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Hosmer, D., Stanley L., y Rodney S. Applied (2013). *Logistic Regression*, 3a ed. Nueva Jersey: Wiley
- Infobae, (2020), *Teletrabajo: estrategias para ser productivos sin perder el equilibrio entre el trabajo y el descanso*. <https://www.infobae.com/america/tecno/2020/04/17/teletrabajo-estrategias-para-ser-productivos-sin-perder-el-equilibrio-entre-el-trabajo-y-el-descanso/>

- Jackson, K. S., Wilson, D., & Borden, D. (2020). Telework: Achievements and Blunders. *Journal of Government Financial Management*, 69(1), 58-59. <https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>
- Kelly, G. G., & Locke, K. (1999). *The Telecommuting Life: Managing Issues of Work, Home and Technology*. Idea Group Publishing. <https://es.bok.lat/book/998648/b8cd83>
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. A., & Mohamed, R. (2020). The Mediating Role of Procedural Justice on the Relationship between Job Analysis and Employee Performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6, e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Koontz (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Editorial McGraw Hill. México
- Laguna, M. (2020). *Gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67377>
- Lilliefors H., (1967) On the Kolmogorov-Smirnov test for normality with mean and variance unknown *Journal of the American Statistical Association*, 62 (318) (1967), pp. 399-402
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). *Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations*. <https://n9.cl/57f0d>
- Mangaroska & Giannakos, (2019). A Systematic Literature Review of Analytics-Driven Design to Enhance Learning https://www.researchgate.net/publication/327406391_Learning_Analytics_for_Learning_Design_A_Systematic_Literature_Review_of_Analytics-Driven_Design_to_Enhance_Learning
- McCullagh, P. (1980). Regression models for ordinal data. *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 42, 109-142 McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 744 p. https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA Hurtado, D. (2016). *Principio de Administración* (6ta ed.). Medellín, Colombia: ITM

- Mercer (2018). Las negociaciones en la Gestión Comercial en tempos de pandemia
<https://apem.pe/las-negociaciones-en-la-gestion-comercial/>
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* Pearson Educación. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (5ª edición)*. Bogotá: Ediciones de la U, 2018. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-lainv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organismo Internacional del Trabajo & Eurofound (2019), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm
- Organización de los Estados Americanos, (2019), Obtenido de
<http://www.oas.org/es/>.
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *En Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 3 (5), 93-109.
- Pérez, B. (2020). *Desempeño de la gestión administrativa de ciudad de Loja*. Loja – Ecuador: Política.
- Presidencia del Perú (2020a, 21 de Abril). Decreto de Urgencia N.º 038-2020. Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleados ante el Covid-19 y otras medidas. El Peruano [Normas Legales], 6-7. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>
- Presidencia del Perú (2020a, 15 de marzo). Decreto Supremo N.º 026-2020-EF. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. El Peruano [Normas Legales], 1-9.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

- Ramírez, P., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la economía*, 1. <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración (L. Ó. Madrigal Muñiz y L. E. Pineda Ayala, Trads.; 12.º ed.). *Editorial Pearson Educación*. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Schall, M. (2019), *The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity* [Tesis de Maestría, San José State University, Estados Unidos de Norteamérica]. https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8564&context=etd_theses
- Servir (2020), *Guía para la aplicación del trabajo remoto* <https://www.servir.gob.pe/servir-expide-directiva-para-el-trabajo-remoto-en-todas-las-entidades-publicas/>
- Siemens, G. (2019). Conectivismo: a learning theory for the digital age. <https://comunictecnologiaeduc.blogspot.com/2019/11/teoria-del-conectivismo-objetivos.html>
- Sime, S. (2020). *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46552>
- Smith A. (1976). *Problemas del desarrollo* vol. 6, No. 25 (Febrero-Abril 1976), pp. 18-21 (4 pages) Published By: Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México <https://www.jstor.org/stable/43907094>
- Soroui, S. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding

- dynamics. *Technology in Society*, 64, 101328.
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2010) *Administration*. Editorial Pearson (6ª ed.).
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Suarez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Swisher, J. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile* [Tesis de Doctorado, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica].
<https://cui.dspace.org/bitstream/handle/11414/3401/Final%20Dissertation.%20Jill%20Swisher.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 3067.
<http://dx.doi.org/10.3390/su11113067>
- Tribault A. (2001). *El Teletrabajo en España: Perspectiva Jurídico Laboral*. España: Ministerio de Asuntos Sociales.
- 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. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12153>
- Vladimir, J. (2020). *Desempeño de la administración Pública en España*. Barcelona: Gestión autónoma.
- Vargas, C. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65634?show=full>
- Vyas L. & Butakhieo N. (2020). *The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong*, Pages 59-76
<https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home During COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Dewey, J. (2000) La evolución del pragmatismo norteamericano. En J. Dewey, La miseria de la epistemología. Ensayos de pragmatismo. *Madrid: Biblioteca Nueva*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n7/n7a1.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.							
Autor: Urrutia Diaz Enrique Manuel Bernardo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia del trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Establecer la incidencia del trabajo remoto en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe la incidencia significativa entre el trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Publico, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la planificación de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.</p>	Variable 1: Trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Espacio físico	Espacio Mobiliario	1-4	Siempre	Alto 77-105
			Jornada laboral	Horario Coordinaciones	5-7 8-11	La mayoría de veces si	Medio 49-76
			Seguridad y salud	Seguridad Salud	12	Algunas veces si/ Algunas veces no	Bajo 21-48
			Productividad	Producción Uso de equipos y medios	13-21		
Uso de equipos y medios	Tecnología de la información - TIC						
Variable 2: Gestión administrativa							

Ministerio Público, 2021?	Ministerio Público, 2021.	2.Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
2. ¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, - 2021?	2.Establecer la incidencia del trabajo remoto en la dirección de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.	3.Existe incidencia significativa del trabajo remoto en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.	Planificación	Realización de actividades objetivo. Estrategias Procedimientos	1-6	La mayoría de veces no	Alto 77-105
3.¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021?	3.Establecer la incidencia del trabajo remoto en la organización de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.	4.Existe incidencia significativa del trabajo remoto en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.	Dirección	Participación Motivación Comunicación	7-15	Siempre	Medio 49-76
4.¿Cuál es la incidencia del trabajo remoto en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021?	4.Establecer la incidencia del trabajo remoto en el control de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021.		Organización	División del trabajo Jerarquización Departamentalización	16-18	La mayoría de veces si	Bajo 21-48
			Control	Medición de resultados Establecimiento de estándares Evaluación de desempeño	19-21	Algunas veces si/ Algunas veces no	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Analítica.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Enfoque cuantitativo</p>	<p>Población: 80 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: No se desarrollará ninguna técnica de muestreo acorde al trabajo realizado con una población tipo censal.</p> <p>Tamaño de muestra: 80 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Presidencia de Consejo de Ministros D.U. N°026-2020</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Establece las obligaciones del trabajador y empleador</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Ramírez</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Gestión administrativa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porque se utilizaron tablas y gráficos de barras para poder observar los niveles de las variables de estudio.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Por ser variables cuantitativas se utilizó la estadística no paramétrica de regresión logística ordinal, haciendo uso de frecuencias y porcentaje.</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO



Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	
Decreto de Urgencia 026-2020.- Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se entiende como trabajo remoto a la prestación de servicios subordinada	Está referida a la medición de la variable trabajo remoto, tomando en cuenta las dimensiones Espacio físico, Jornada laboral, Seguridad y salud, productividad y uso de equipos y medios. Mediante un Instrumento de escala de Likert.	Espacio Físico	Espacio	1. Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente	Total acuerdo(5) De acuerdo(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) En desacuerdo(2) Total desacuerdo (1)	
			Mobiliario	2. Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.		
				3. Considera que la Oficina de Abastecimiento le debe facilitar el mobiliario y equipo.		
				4. Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.		
		Jornada laboral	Horario	5. Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.		
				6. Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.		
			Coordinaciones	7. Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.		
		Seguridad y Salud	Seguridad	8. Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la Oficina de Abastecimiento de manera segura.		Total acuerdo(5) De acuerdo(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3)
				9. Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad durante el trabajo remoto.		
			Salud	10. Aplica medidas preventivas para la conservación de la salud dentro del trabajo remoto.		

con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita			11. Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	En desacuerdo(2) Total desacuerdo(1)
	Productividad	Producción	12. 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 Oficina de Abastecimiento.	
	Uso de equipos y medios	Uso de equipos y medios	13. Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales de forma remota.	Total acuerdo(5) De acuerdo(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) En desacuerdo(2) Total desacuerdo(1)
			14. Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información. (correo electrónico, navegación web, etc.).	
			15. Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	
			16. Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, trabajadores, administrativos, mejorando la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	
			17. Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	
		18. Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto		
	Tecnología de la Información - TIC	19. Considera que el apoyo brindado por la Oficina de Informática institucional es importante.		
		20. Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.		

				21. Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsapp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	
--	--	--	--	--	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Según Ramírez (2017), la Gestión Administrativa, refiere a poner en marcha los procesos de la Administración, siendo sus pilares: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control; es tomar decisiones y acciones que permitan conseguir objetivos.	Está referida a la medición de la variable gestión administrativa, tomando en cuenta las dimensiones planificación, dirección, organización y control. Mediante un Instrumento de escala de Likert.	Planificación	Realización de actividades objetivo	1. Considera que puede asumir la realización de actividades como controlar la correcta y/u oportuna provisión de bienes inherentes a sus funciones.	Siempre (5) Casi siempre(4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)
				2. Considera que puede planificar como, cuando y con qué medios desarrollar actividades.	
				3. Considera que puede ejecutar de manera eficiente sus actividades asignadas durante el periodo remoto.	
				4. Los objetivos trazados por la institución son debidamente difundidos a todos los colaboradores	
			Estrategias	5. En la Institución en la cual usted trabaja, las estrategias están definidas con enfoque hacia los resultados	
			Procedimientos	6. Los procedimientos administrativos están diseñados de acuerdo a la necesidad de los usuarios	Siempre (5) Casi siempre(4) Algunas veces (3) Muy pocas veces(2) Nunca(1)
			Dirección	Participación	7. Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la Oficina de Abastecimiento.

				8. Considera que puede participar en la toma de decisiones en la institución para la mejora de la gestión administrativa durante el periodo remoto.	Siempre (5) Casi siempre(4) Algunas veces (3) Muy pocas veces(2) Nunca(1)
			Motivación	9. Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal de la Oficina de Abastecimiento.	
			Comunicación	10. Considera que existe una buena comunicación con trabajadores, directivos, administrativos, que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.	
				11. Considera que la información que se le comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de sus actividades.	
				12. Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.	
				13. En la municipalidad se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	
				14. El trabajo que ustedes realizan en las diferentes áreas, son constantemente supervisadas.	
			15. Recibe usted el apoyo de sus compañeros o de su jefe inmediato cuando tiene algún inconveniente en la ejecución de su trabajo.		
		Organización	División del trabajo	16. La asignación de los puestos de trabajo y sus respectivas tareas, está de acuerdo a su manual de funciones.	
			Jerarquización	17. Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.	
Departamentalización	18. En la institución se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.				

		Control	Medición de resultados	19. 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.	Siempre (5) Casi siempre(4) Algunas veces (3) Muy pocas veces(2) Nunca(1)
			Establecimiento de estándares	20. En el Ministerio Público, con que periodicidad se reúnen los colaboradores con sus jefes para evaluar el desarrollo de la gestión.	
			Evaluación de desempeño	21. Su jefe inmediato, con que periodicidad evalúa su rendimiento laboral para mejorar el servicio hacia el usuario.	

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Instrumento: Cuestionario de la Variable Trabajo remoto

Consentimiento informado:

Saludos cordiales, usted ha sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento de un Ministerio Público, 2021", éste es un trabajo de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad César Vallejo; por lo que, agradecemos su valiosa colaboración. Cabe señalar que es anónimo, es decir no se requiere sus nombres o DNI y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos.

El presente cuestionario tiene tres partes, la Parte I orientada a la recolección de datos generales. Parte II al Trabajo Remoto y la parte III a la Gestión Administrativa, según las siguientes: 1 (Nunca), 2 (Muy pocas veces), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión 1: Trabajo remoto						
DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO		1	2	3	4	5
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente					
2	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
3	Considera que la Oficina de Abastecimiento le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
4	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL						
5	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.					
6	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.					
7	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.					
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD Y SALUD						
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 Oficina de Abastecimiento					
9	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad durante el trabajo remoto.					
10	Aplica medidas preventivas para la conservación de la salud dentro del trabajo remoto.					
11	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.					
DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD						
12	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 Oficina de Abastecimiento.					
DIMENSIÓN 5: USO DE EQUIPOS Y MEDIOS						

13	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales de forma remota.					
14	Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información. (correo electrónico, navegación web, etc.).					
15	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.					
16	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, trabajadores, administrativos, mejorando la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.					
17	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.					
18	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto					
19	Considera que el apoyo brindado por la Oficina de Informática institucional es importante.					
20	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
21	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, Whatsapp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					

Instrumento: Cuestionario de la Variable Gestión Administrativa

Consentimiento informado:

Saludos cordiales, usted ha sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento de un Ministerio Público, 2021", éste es un trabajo de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad César Vallejo; por lo que, agradecemos su valiosa colaboración. Cabe señalar que es anónimo, es decir no se requiere sus nombres o DNI y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos.

El presente cuestionario tiene tres partes, la Parte I orientada a la recolección de datos generales. Parte II al Trabajo Remoto y la parte III a la Gestión Administrativa, según las siguientes: 1 (Nunca), 2 (Muy pocas veces), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión 1: Trabajo remoto						
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION		1	2	3	4	5
1	Considera que puede asumir la realización de actividades como controlar la correcta y/u oportuna provisión de bienes inherentes a sus funciones.					
2	Considera que puede planificar como, cuando y con qué medios desarrollar sus actividades.					
3	Considera que puede ejecutar de manera eficiente sus actividades asignadas durante el periodo remoto.					
4	Los objetivos trazados por la institución son debidamente difundidos a todos los colaboradores					
5	En la municipalidad en la cual usted trabaja, las estrategias están definidas con enfoque hacia los usuarios					
6	Los procedimientos administrativos están diseñados de acuerdo a la necesidad de los usuarios					
DIMENSIÓN 2: DIRECCION						
7	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la Oficina de Abastecimiento.					
8	Considera que puede participar en la toma de decisiones en la institución para la mejora de la gestión administrativa durante el periodo remoto.					
9	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal de la Oficina de Abastecimiento					
10	Considera que existe una buena comunicación con trabajadores, directivos, administrativos, que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.?					
11	Considera que la información que se le comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de sus actividades.					
12	Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.					
13	En la municipalidad se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.					
14	El trabajo que ustedes realizan en las diferentes áreas, son constantemente supervisadas					
15	Recibe usted el apoyo de sus compañeros o de su jefe inmediato cuando tiene algún inconveniente en la ejecución de su trabajo					

DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION						
16	La asignación de los puestos de trabajo y sus respectivas tareas, está de acuerdo a su manual de funciones.					
17	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.					
18	En la Institución se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
19	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.					
20	En el Ministerio Público, con que periodicidad se reúnen los colaboradores con sus jefes para evaluar el desarrollo de la gestión					
21	Su jefe inmediato, con que periodicidad evalúa su rendimiento laboral para mejorar el servicio hacia el usuario.					

Anexo 4: Fichas técnicas y tabla de baremos

Ficha técnica

“Cuestionario de trabajo remoto”

Nombre: Cuestionario de investigación.

Autores: Enrique Manuel Bernardo Urrutia Diaz.

Administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 10 minutos.

Número de ítems: 21.

Descripción de la escala: Nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre (Ver Anexo 3)

Tabla de Baremos

Escalas y baremos de la variable trabajo remoto

General	Cuantitativo					Niveles y rangos
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
77-105	15-20	12-15	16-20	5	33-45	Alto
49-76	6-10	7-11	10-15	3-4	21-32	Medio
21-48	4-5	3-6	4-9	1-2	9-20	Bajo

Ficha técnica

“Cuestionario de gestión administrativa”

Nombre: Cuestionario de investigación.

Autores: Enrique Manuel Bernardo Urrutia Diaz.

Administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 10 minutos.

Número de ítems: 21.

Descripción de la escala: Nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre (Ver Anexo 3).

Escalas y baremos de la variable gestión administrativa

General	Cuantitativo				Niveles y rangos
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
77-105	22-30	33-45	12-15	12-15	Alto
49-76	14-21	21-32	7-11	7-11	Medio
21-48	6-13	9-20	3-6	3-6	Bajo

Anexo 5: Certificado de validación de contenido de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO		Sí	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente	x		x		x		
2	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	x		x		x		
3	Considera que la Oficina de Abastecimiento le debe facilitar el mobiliario y equipo.	x		x		x		
4	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL		Sí	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	x		x		x		
6	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.	x		x		x		
7	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD Y SALUD		Sí	No	Si	No	Si	No	
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 Oficina de Abastecimiento	x		x		x		
9	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad durante el trabajo remoto.	x		x		x		
10	Aplica medidas preventivas para la conservación de la salud dentro del trabajo remoto.	x		x		x		
11	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD		Sí	No	Si	No	Si	No	

12	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 Oficina de Abastecimiento.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: USO DE EQUIPOS Y MEDIOS		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales de forma remota.	x		x		x		
14	Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información. (correo electrónico, navegación web, etc.).	x		x		x		
15	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	x		x		x		
16	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, trabajadores, administrativos, mejorando la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	x		x		x		
17	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	x		x		x		
18	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto	x		x		x		
19	Considera que el apoyo brindado por la Oficina de Informática institucional es importante.	x		x		x		
20	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x		
21	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsapp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

DNI:09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

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

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

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

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

1 de octubre del 2021



Cadenillas A
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
DNI: 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que puede asumir la realización de actividades como controlar la correcta y/u oportuna previsión de bienes inherentes a sus funciones.	x		x		x		
2	Considera que puede planificar como, cuando y con que medios desarrollar sus actividades.	x		x		x		
3	Considera que puede ejecutar de manera eficiente sus actividades asignadas durante el periodo remoto.	x		x		x		
4	Los objetivos trazados por la institución son debidamente difundidos a todos los colaboradores	x		x		x		
5	En la municipalidad en la cual usted trabaja, las estrategias están definidas con enfoque hacia los usuarios	x		x		x		
6	Los procedimientos administrativos están diseñados de acuerdo a la necesidad de los usuarios	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DIRECCION		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la Oficina de Abastecimiento.	x		x		x		
8	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		
9	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal de la Oficina de Abastecimiento	x		x		x		
10	Considera que existe una buena comunicación con trabajadores, directivos, administrativos, que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.?	x		x		x		
11	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		

12	Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.	x		x		x		
13	En la municipalidad se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	x		x		x		
14	El trabajo que ustedes realizan en las diferentes áreas, son constantemente supervisadas	x		x		x		
15	Recibe usted el apoyo de sus compañeros o de su jefe inmediato cuando tiene algún inconveniente en la ejecución de su trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La asignación de los puestos de trabajo y sus respectivas tareas, está de acuerdo a su manual de funciones.	x		x		x		
17	Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.	x		x		x		
18	En la Institución se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	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		
20	En el Ministerio Público, con que periodicidad se reúnen los colaboradores con sus jefes para evaluar el desarrollo de la gestión	x		x		x		
21	Su jefe inmediato, con que periodicidad evalúa su rendimiento laboral para mejorar el servicio hacia el usuario.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

DNI:09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

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

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

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

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

1 de octubre del 2021



Cadenillas A
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
C.D.P. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

⊕

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente	X		X		X		
2	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Considera que la Oficina de Abastecimiento le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
4	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		X		
6	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.	X		X		X		
7	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD Y SALUD		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
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 Oficina de Abastecimiento	X		X		X		
9	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad durante el trabajo remoto.	X		X		X		
10	Aplica medidas preventivas para la conservación de la salud dentro del trabajo remoto.	X		X		X		

11	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	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 Oficina de Abastecimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: USO DE EQUIPOS Y MEDIOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
14	Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información. (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X		
15	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	X		X		X		
16	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, trabajadores, administrativos, mejorando la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	X		X		X		
17	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	X		X		X		
18	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto	X		X		X		
19	Considera que el apoyo brindado por la Oficina de Informática institucional es importante.	X		X		X		
20	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
21	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, Whatsapp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Orellana Cerron Magaly Elizabeth

DNI: 72003580

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Publica

6 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Mg. Magaly E. Orellana Cerron
Ingeniera Civil

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Considera que puede asumir la realización de actividades como controlar la correcta y/u oportuna previsión de bienes inherentes a sus funciones.	X		X		X		
2	Considera que puede planificar como, cuando y con <u>que</u> medios desarrollar sus actividades.	X		X		X		
3	Considera que puede ejecutar de manera eficiente sus actividades asignadas durante el periodo remoto.	X		X		X		
4	Los objetivos trazados por la institución son debidamente difundidos a todos los colaboradores	X		X		X		
5	En la municipalidad en la cual usted trabaja, las estrategias están definidas con enfoque hacia los usuarios	X		X		X		
6	Los procedimientos administrativos están diseñados de acuerdo a la necesidad de los usuarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DIRECCION								
7	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la Oficina de Abastecimiento.	X		X		X		
8	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		
9	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal de la Oficina de Abastecimiento	X		X		X		
10	Considera que existe una buena comunicación con trabajadores, directivos, administrativos, que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.?	X		X		X		

11	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		
12	Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.	X		X		X		
13	En la municipalidad se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X		
14	El trabajo que ustedes realizan en las diferentes áreas, son constantemente supervisadas	X		X		X		
15	Recibe usted el apoyo de sus compañeros o de su jefe inmediato cuando tiene algún inconveniente en la ejecución de su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	La asignación de los puestos de trabajo y sus respectivas tareas, está de acuerdo a su manual de funciones.	X		X		X		
17	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
18	En la Institución se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	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		
20	En el Ministerio Público, con que periodicidad se reúnen los colaboradores con sus jefes para evaluar el desarrollo de la gestión	X		X		X		
21	Su jefe inmediato, con que periodicidad evalúa su rendimiento laboral para mejorar el servicio hacia el usuario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Orellana Cerron Magaly Elizabeth

DNI: 72003580


Especialidad del validador: Maestra en Gestión Publica

6 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Mg. Magaly E. Orellana Cerron
Ingeniera Civil

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

+

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente	X		X		X		
2	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Considera que la Oficina de Abastecimiento le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
4	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		X		
6	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.	X		X		X		
7	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD Y SALUD		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
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 Oficina de Abastecimiento	X		X		X		
9	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad durante el trabajo remoto.	X		X		X		
10	Aplica medidas preventivas para la conservación de la salud dentro del trabajo remoto.	X		X		X		

11	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD		Sí	No	Sí	No	Sí	No
12	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 Oficina de Abastecimiento.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: USO DE EQUIPOS Y MEDIOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales de forma remota.	X		X		X	
14	Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información. (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X	
15	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	X		X		X	
16	Considera que los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, trabajadores, administrativos, mejorando la gestión administrativa en la Oficina de Abastecimiento.	X		X		X	
17	Cómo calificaría el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	X		X		X	
18	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto	X		X		X	
19	Considera que el apoyo brindado por la Oficina de Informática institucional es importante.	X		X		X	
20	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X	
21	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, Whatsapp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Choes Davila Jorge Magno**

DNI: **42854538**

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Publica**

5 de octubre del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Jorge M. Choes Davila
Arquitecto

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que puede asumir la realización de actividades como controlar la correcta y/u oportuna provisión de bienes inherentes a sus funciones.	X		X		X		
2	Considera que puede planificar como, cuando y con <u>que</u> medios desarrollar sus actividades.	X		X		X		
3	Considera que puede ejecutar de manera eficiente sus actividades asignadas durante el periodo remoto.	X		X		X		
4	Los objetivos trazados por la institución son debidamente difundidos a todos los colaboradores	X		X		X		
5	En la municipalidad en la cual usted trabaja, las estrategias están definidas con enfoque hacia los usuarios	X		X		X		
6	Los procedimientos administrativos están diseñados de acuerdo a la necesidad de los usuarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DIRECCION		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Considera que puede participar activamente en la elaboración de los instrumentos que mejoren la gestión administrativa de la Oficina de Abastecimiento.	X		X		X		
8	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		
9	Considera que se motiva actitudes favorables y creativas del personal de la Oficina de Abastecimiento	X		X		X		
10	Considera que existe una buena comunicación con trabajadores, directivos, administrativos, que permita un buen desarrollo de la gestión administrativa dentro del entorno remoto.?	X		X		X		

11	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	
12	Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo a su jerarquía.	X		X		X	
13	En la municipalidad se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X	
14	El trabajo que ustedes realizan en las diferentes áreas, son constantemente supervisadas	X		X		X	
15	Recibe usted el apoyo de sus compañeros o de su jefe inmediato cuando tiene algún inconveniente en la ejecución de su trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION		Sí	No	Sí	No	Sí	No
16	La asignación de los puestos de trabajo y sus respectivas tareas, está de acuerdo a su manual de funciones.	X		X		X	
17	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.	X		X		X	
18	En la Institución se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	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	
20	En el Ministerio Público, con que periodicidad se reúnen los colaboradores con sus jefes para evaluar el desarrollo de la gestión	X		X		X	
21	Su jefe inmediato, con que periodicidad evalúa su rendimiento laboral para mejorar el servicio hacia el usuario.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Choes Davila Jorge Magno

DNI: 42854538

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Publica

5 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Mg. Jorge M. Choes Davila
Arquitecto

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Validez del constructo

Para la variable trabajo remoto

Componente	Total	Autovalores iniciales		Varianza total explicada			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	13,193	62,826	62,826	13,193	62,826	62,826	7,477	35,605	35,605
2	2,067	9,844	72,670	2,067	9,844	72,670	5,245	24,976	60,580
3	1,313	6,255	78,925	1,313	6,255	78,925	3,852	18,344	78,925
4	,906	4,313	83,238						
5	,616	2,934	86,172						
6	,506	2,410	88,582						
7	,467	2,224	90,807						
8	,365	1,740	92,546						
9	,337	1,607	94,153						
10	,320	1,522	95,675						
11	,179	,853	96,528						
12	,171	,812	97,340						
13	,132	,627	97,967						
14	,117	,558	98,525						
15	,111	,526	99,051						
16	,073	,345	99,396						
17	,049	,233	99,629						
18	,032	,150	99,780						
19	,028	,131	99,911						
20	,013	,061	99,972						
21	,006	,028	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
P1	,618	,545	,178
P2	,453	,629	,291
P3	,345	,759	,316
P4	,272	,836	,259
P5	,088	,396	,639
P6	,102	,057	,905
P7	,410	,585	,491
P8	,781	,241	,437
P9	,807	,454	,215
P10	,429	,759	-,101
P11	,690	,370	,430
P12	,357	,773	,090
P13	,437	-,082	,747
P14	,305	,341	,811
P15	,724	,164	,446
P16	,743	,504	,157
P17	,786	,344	,100
P18	,872	,349	,126
P19	,755	,290	,313
P20	,797	,424	,176
P21	,721	,539	,256

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Para la variable gestation administrativa

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	12,340	58,762	58,762	12,340	58,762	58,762	6,028	28,703	28,703
2	1,693	8,060	66,822	1,693	8,060	66,822	5,273	25,109	53,812
3	1,396	6,647	73,468	1,396	6,647	73,468	3,916	18,648	72,459
4	1,197	5,700	79,168	1,197	5,700	79,168	1,409	6,709	79,168
5	,983	4,681	83,850						
6	,689	3,282	87,132						
7	,641	3,051	90,183						
8	,530	2,524	92,707						
9	,388	1,848	94,555						
10	,273	1,299	95,854						
11	,181	,864	96,718						
12	,146	,697	97,415						
13	,120	,570	97,985						
14	,108	,514	98,499						
15	,092	,436	98,936						
16	,078	,373	99,308						
17	,054	,256	99,565						
18	,045	,213	99,778						
19	,023	,112	99,889						
20	,015	,071	99,960						
21	,008	,040	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	1	2	3	4
A1	,469	,739	,196	,136
A2	,632	,587	,202	,058
A3	,209	,782	,339	,212
A4	,704	,213	,323	-,324
A5	,163	,140	,772	-,311
A6	,491	,298	,594	,157
A7	,545	,459	,355	-,311
A8	,130	,163	,022	,821
A9	,128	,258	,792	,039
A10	,686	,498	,092	,254
A11	,861	,196	,158	,125
A12	,697	,591	,086	,098
A13	,557	,311	,599	,258
A14	,693	,341	,424	,145
A15	,105	,584	,633	,164
A16	,497	,753	,093	-,030
A17	,183	,869	,365	,025
A18	,455	,760	,317	-,059
A19	,751	,331	,191	,050
A20	,632	,097	,629	,231
A21	,564	,326	,511	-,280

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.

Anexo 7: Base de datos de la investigación

VARIABLE: TRABAJO REMOTO																											
No	Espacio físico				D1	Jornada Lab.			D2	Seguridad y Salud				D3	Prod.	D4	Uso equipos y medios							D5	V1		
	p1	p2	p3	p4		p5	p6	p7		p8	p9	p10	p11		p12		p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19			p20	p21
1	2	3	4	2	11	1	2	2	5	2	3	3	3	11	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22	50
2	3	3	3	3	12	2	2	2	6	1	2	2	3	8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	21	49
3	3	1	2	3	9	2	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	20	40
4	3	2	4	3	12	2	2	3	7	3	2	3	2	10	1	1	2	4	2	5	5	3	3	2	5	31	61
5	3	1	2	3	9	2	2	1	5	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	41
6	3	2	3	3	11	2	2	3	7	3	3	3	2	11	2	2	4	2	5	2	5	2	3	3	2	28	59
7	2	2	2	2	8	3	3	11	17	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	18	51
8	3	3	2	4	12	2	2	2	6	3	2	3	2	10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	57
9	3	1	2	3	9	2	2	1	5	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	41
10	3	2	3	3	11	1	2	3	6	3	4	3	2	12	1	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	72
11	2	2	2	2	8	1	2	2	5	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	18	39
12	3	3	2	4	12	1	3	2	6	3	2	2	2	9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	56
13	3	1	2	3	9	1	2	1	4	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	40
14	3	2	3	3	11	1	2	1	4	3	3	3	2	11	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	19	46
15	2	2	2	2	8	1	2	2	5	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	18	39
16	3	3	2	4	12	1	2	2	5	3	2	3	2	10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	56
17	3	3	3	3	12	1	2	2	5	1	2	2	3	8	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	47
18	3	1	2	3	9	2	1	1	4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	19	40
19	3	2	4	3	12	2	2	3	7	2	3	3	2	10	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	19	50
20	2	2	2	2	8	2	1	2	5	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	20	41

46	3	3	3	3	12	2	1	2	5	1	2	2	3	8	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	47
47	3	1	2	3	9	2	2	1	5	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	41
48	3	2	4	3	12	2	2	3	7	3	4	3	2	12	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	19	52
49	2	2	2	2	8	3	1	2	6	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	20	42
50	3	3	2	4	12	2	3	2	7	3	2	3	2	10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	58
51	3	3	3	3	12	2	1	2	5	1	2	2	2	7	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	46
52	3	1	2	3	9	2	2	1	5	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	41
53	3	2	3	3	11	2	2	3	7	3	4	3	2	12	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	19	51
54	2	2	2	2	8	3	1	2	6	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	18	40
55	3	3	2	4	12	2	3	2	7	3	2	3	2	10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	58
56	3	3	3	3	12	2	3	2	7	1	2	2	3	8	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	49
57	3	1	2	3	9	2	1	1	4	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	40
58	3	2	4	3	12	2	2	3	7	3	2	3	2	10	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	5	22	53
59	2	2	2	2	8	3	4	2	9	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	18	43
60	3	3	2	4	12	2	1	2	5	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	57
61	3	3	3	3	12	2	3	2	7	1	2	2	1	6	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	47
62	3	1	2	3	9	2	2	1	5	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	41
63	3	2	4	3	12	2	1	3	6	3	2	2	2	9	2	2	2	2	5	3	3	3	2	2	5	27	56
64	2	2	2	2	8	3	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	20	40
65	3	3	2	4	12	2	3	1	6	2	2	3	2	9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	56
66	3	3	3	3	12	2	3	2	7	1	2	2	3	8	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	49
67	3	1	2	3	9	2	1	1	4	1	1	2	1	5	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	39
68	3	2	4	3	12	1	2	3	6	3	4	3	2	12	2	2	4	4	1	5	5	4	5	5	5	38	70
69	2	2	2	2	8	1	1	2	4	2	1	1	3	7	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	17	37
70	3	3	2	4	12	1	2	2	5	3	2	3	1	9	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	19	47

71	3	3	3	3	12	1	3	2	6	1	2	1	3	7	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	47
72	3	1	2	3	9	1	2	1	4	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	40
73	3	2	3	3	11	1	2	3	6	3	2	3	1	9	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	70
74	2	2	2	2	8	1	4	1	6	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	19	41
75	3	3	2	4	12	1	3	2	6	3	1	3	2	9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	56
76	3	3	3	3	12	1	3	2	6	1	2	2	3	8	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	20	48
77	3	1	2	3	9	1	2	1	4	1	1	2	2	6	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	19	40
78	3	2	4	3	12	2	2	3	7	3	1	3	2	9	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	72
79	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	1	1	3	7	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	18	41
80	3	3	2	4	12	2	3	2	7	3	4	3	2	12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	60

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	21

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

No	Planificación						D1	Dirección								D2	Organización			D3	Control			D4	V2	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6		p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14		p15	p16	p17		p18	p19	p20			p21
1	2	2	3	2	2	1	12	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	8	2	3	2	7	51
2	2	1	2	2	1	3	11	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	3	3	2	8	3	2	2	7	48
3	2	2	2	2	3	2	13	2	3	3	2	22	3	2	2	2	41	2	1	1	4	2	1	2	5	63
4	3	2	3	3	4	3	18	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	2	2	5	53
5	1	1	1	2	2	1	8	1	3	4	1	3	1	1	2	3	19	2	1	1	4	2	3	1	6	37
6	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	8	3	2	3	8	51
7	2	2	2	4	3	4	17	3	2	2	1	2	3	2	3	2	20	5	4	2	11	3	2	3	8	56
8	2	1	2	1	2	2	10	3	4	3	2	1	1	3	2	3	22	2	1	3	6	2	3	2	7	45
9	3	2	3	1	2	2	13	3	1	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	3	8	2	3	3	8	46
10	3	4	3	2	2	2	16	2	2	3	2	3	2	2	3	3	22	2	3	1	6	3	2	3	8	52
11	2	2	3	1	2	1	11	2	3	3	1	1	1	2	3	3	19	3	2	3	8	3	2	2	7	45
12	2	1	2	2	2	3	12	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	3	3	2	8	3	2	3	8	48
13	2	2	3	2	3	2	14	2	1	3	1	4	3	2	3	2	21	2	1	1	4	2	1	3	6	45
14	3	2	3	3	2	3	16	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	1	3	5	51
15	1	1	1	3	2	1	9	1	3	4	1	3	1	1	2	3	19	2	1	1	4	1	3	1	5	37
16	3	2	3	2	3	2	15	3	1	2	2	3	2	3	2	3	21	2	3	3	8	3	2	3	8	52
17	2	2	3	2	3	4	16	3	2	1	4	2	3	1	3	2	21	5	4	2	11	3	2	3	8	56
18	3	1	2	3	2	2	13	3	4	3	2	1	1	3	2	3	22	2	1	3	6	2	3	2	7	48
19	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	4	4	3	4	2	2	27	3	2	3	8	2	2	3	7	57
20	3	2	3	2	3	3	16	2	1	3	1	3	4	4	3	3	24	2	3	1	6	3	2	2	7	53
21	2	1	2	2	2	3	12	3	3	1	3	2	2	2	2	3	21	3	3	2	8	3	2	2	7	48
22	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	1	4	3	2	3	2	23	2	1	1	4	2	1	3	6	47

23	3	2	3	3	4	3	18	1	2	3	1	2	2	3	1	4	19	2	3	3	8	1	2	2	5	50
24	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	1	3	1	1	2	3	14	2	1	1	4	1	3	2	6	33
25	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	3	1	3	2	3	21	2	3	3	8	3	2	3	8	52
26	2	2	3	4	3	4	18	3	2	1	4	2	3	2	3	2	22	5	4	2	11	2	2	3	7	58
27	3	1	2	3	2	2	13	1	4	3	1	1	1	3	2	3	19	2	1	3	6	4	3	2	9	47
28	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	4	1	3	4	2	2	24	3	2	3	8	2	3	3	8	55
29	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	4	3	4	4	3	3	28	2	3	1	6	3	2	3	8	58
30	2	2	3	3	3	1	14	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	8	3	2	2	7	53
31	2	1	2	2	2	3	12	3	3	1	3	2	2	2	2	3	21	3	3	2	8	1	2	3	6	47
32	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	4	4	3	2	3	2	26	2	1	1	4	2	1	3	6	50
33	3	2	3	2	4	3	17	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	2	3	6	53
34	1	1	1	3	2	1	9	1	3	4	1	1	1	1	2	3	17	2	1	1	4	1	3	1	5	35
35	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	8	3	1	3	7	52
36	2	2	3	4	3	4	18	3	2	1	4	2	3	2	3	2	22	5	4	2	11	3	2	3	8	59
37	3	1	1	1	2	2	10	3	4	3	2	2	1	2	2	3	22	2	1	3	6	4	3	1	8	46
38	3	2	3	2	1	3	14	3	2	3	4	4	3	4	2	2	27	3	2	3	8	2	3	3	8	57
39	3	4	3	2	3	3	18	2	2	3	4	2	4	4	3	3	27	2	3	1	6	3	2	3	8	59
40	2	2	1	1	3	1	10	2	3	2	2	3	3	2	2	3	22	3	2	3	8	3	1	2	6	46
41	2	1	2	1	2	3	11	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21	3	3	2	8	3	2	2	7	47
42	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	4	3	2	3	2	24	2	1	1	4	2	1	3	6	48
43	3	2	3	3	4	3	18	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	2	3	6	54
44	1	1	1	3	2	1	9	1	3	4	1	3	1	1	2	3	19	2	1	1	4	1	3	1	5	37
45	3	2	3	1	3	2	14	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	8	3	2	3	8	52
46	2	2	2	2	3	2	13	3	2	1	4	2	3	2	3	2	22	5	4	2	11	3	2	3	8	54
47	3	2	2	3	2	2	14	3	4	2	2	1	1	3	2	3	21	2	1	3	6	4	3	2	9	50

48	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	4	4	2	2	2	2	24	3	2	3	8	2	3	3	8	55
49	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	4	3	2	2	3	3	24	2	3	1	6	3	2	3	8	54
50	2	2	3	3	3	1	14	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	8	3	3	2	8	54
51	2	1	2	2	2	3	12	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	3	3	2	8	3	2	1	6	48
52	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	4	4	3	2	2	2	25	2	1	1	4	2	1	3	6	49
53	3	2	3	1	2	3	14	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	2	3	6	50
54	1	1	1	3	2	1	9	1	3	2	1	3	1	1	2	3	17	2	1	1	4	1	3	1	5	35
55	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	8	3	2	2	7	52
56	2	2	3	1	3	2	13	3	2	1	2	2	3	2	3	2	20	5	4	2	11	3	2	3	8	52
57	3	1	2	1	2	1	10	3	2	3	2	1	1	3	2	3	20	2	1	3	6	2	3	2	7	43
58	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	3	3	3	4	2	2	25	3	2	3	8	2	2	3	7	55
59	3	4	3	2	3	3	18	2	2	3	4	3	3	3	3	3	26	2	3	1	6	3	2	1	6	56
60	2	2	3	3	3	1	14	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	8	2	3	2	7	53
61	2	1	2	2	2	3	12	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	3	3	2	8	3	2	1	6	48
62	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	3	2	3	2	22	2	1	1	4	2	1	3	6	46
63	3	2	2	2	2	3	14	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	2	3	6	50
64	1	1	1	3	2	1	9	1	3	2	1	3	1	1	2	3	17	2	1	1	4	1	2	1	4	34
65	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	8	3	2	3	8	53
66	2	2	3	2	3	2	14	3	2	1	2	2	3	2	3	2	20	5	4	2	11	3	2	3	8	53
67	3	1	2	3	2	2	13	1	1	1	2	1	1	3	2	3	15	2	1	3	6	4	3	2	9	43
68	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	2	2	3	4	2	2	22	3	2	3	8	2	3	3	8	53
69	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	2	3	4	2	3	3	24	2	3	1	6	3	2	1	6	52
70	2	2	3	3	3	1	14	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	2	3	8	3	3	2	8	53
71	2	1	2	2	2	3	12	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	3	3	2	8	3	2	3	8	50
72	2	2	2	2	3	2	13	2	3	3	2	2	3	2	3	2	22	2	1	1	4	2	1	3	6	45

73	3	2	2	3	2	3	15	1	2	3	3	2	2	3	2	4	22	2	3	3	8	1	2	3	6	51
74	1	1	1	3	2	1	9	1	3	2	1	3	1	1	2	3	17	2	1	1	4	1	3	1	5	35
75	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	8	3	2	3	8	53
76	2	2	2	2	2	3	13	3	2	1	4	2	3	2	3	2	22	5	4	2	11	3	2	3	8	54
77	3	1	2	3	2	2	13	3	4	3	2	1	1	3	2	3	22	2	1	3	6	2	1	2	5	46
78	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	3	2	3	4	2	2	24	3	2	3	8	1	3	3	7	53
79	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	2	3	1	6	3	2	3	8	55
80	3	4	2	4	1	2	16	5	5	5	3	5	3	5	4	5	40	3	4	3	10	3	5	3	11	77

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,643	21

Anexo 8: Autorización de realización de investigación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

AUTORIZACIÓN

Por medio del presente, la Coordinadora(e) de Servicios Generales de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio del Interior, quien suscribe, ve por conveniente otorgar la **AUTORIZACIÓN** para la aplicación de los instrumentos de investigación necesarios y poder recabar información necesaria al estudiante, Sr. ENRIQUE MANUEL BERNARDO, URRUTIA DIAZ, identificado con DNI N° 44766716, con código de matrícula N° 7002535750, perteneciente al programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA; para desarrollar el trabajo de investigación denominado "Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento en un Ministerio Público, 2021"

Atentamente,



ING. MAGALY E. ORELLANA CERRÓN
Coordinadora (a) de Servicios Generales
Oficina de Abastecimiento - OAB
MINISTERIO DEL INTERIOR

San Isidro, 05 de Noviembre del 2021

Anexo 9: Formulario Google


[Preguntas](#) [Respuestas](#) **80** [Configuración](#)

Cuestionario de Investigación

Consentimiento informado:

Saludos cordiales, usted ha sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un Ministerio Público, 2021", éste es un trabajo de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad César Vallejo; por lo que, agradecemos su valiosa colaboración. Cabe señalar que es anónimo, es decir no se requiere sus nombres o DNI y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos.

El presente cuestionario tiene tres partes, la Parte I orientada a la recolección de datos generales. Parte II al Trabajo Remoto y la parte III a la Gestión Administrativa, según las siguientes: 1 (Nunca), 2 (Muy pocas veces), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

 eurrutiad25@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Marque su genero respectivo *

- Femenino
- Masculino

Marque la edad promedio *

- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 51 a más



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CADENILLAS ALBORNOZ VIOLETA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO EN UN MINISTERIO PÚBLICO, 2021", cuyo autor es URRUTIA DIAZ ENRIQUE MANUEL BERNARDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CADENILLAS ALBORNOZ VIOLETA DNI: 09748659 ORCID 0000-0002-4526-2309	Firmado digitalmente por: CADEALBO el 11-01- 2022 12:44:50

Código documento Trilce: TRI - 0265748