



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y trabajo remoto en servidores públicos
de una municipalidad distrital de Ancash, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Tamara Cadillo, Hilario Julian (orcid.org/0000-0003-1054-6114)

ASESORA:

Dra, Castañeda Nuñez Eliana Soledad (orcid.org/0000-0003-3516-1982)

COASESOR:

Dr. Regalado Paredes German Armando (orcid.org/0000-0002-6335-3968)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Hilario Julián

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la municipalidad por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación. *El autor*

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, Muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de Análisis de datos	18
3.7. Aspectos Éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles presentados de las dimensiones de la gestión administrativa	20
Tabla 2. Niveles presentados de las dimensiones del trabajo remoto	22
Tabla 3. Normalidad de datos	67
Tabla 4. Relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad	23
Tabla 5. Relación entre planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad	24
Tabla 6. Relación entre organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad	25
Tabla 7. Relación entre dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad	26
Tabla 8. Relación entre control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad	27

Resumen

La investigación ha presentado por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, para ello dentro de la metodología se ha considerado como tipo básica, con diseño no experimental – correlacional, el alcance fue transversal, la población se conformó por 32 servidores públicos de la municipalidad, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, obteniendo un valor de confiabilidad de 0.821 para la variable gestión administrativa y de 0.854 para la variable trabajo remoto, dentro de los resultados obtenidos se registró que la gestión administrativa se presentó como deficiente con 46.7% y el trabajo remoto como deficiente con 59.4%, llegando a concluir: Se determinó relación positiva, alta y significativa ($Rho= 0.682$; sig. $0.000 < 0.05$) entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la capacidad de gestión que presente la gerencia, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Palabras clave: Gestión administrativa, trabajo remoto, planificación, efectos tecnológicos

Abstract

The research has presented the objective of determining the relationship between administrative management and remote work in public servants of a district municipality of Ancash, 2021, for this within the methodology it has been considered as a basic type, with a non-experimental design - correlational, the The scope was transversal, the population was made up of 32 public servants of the municipality, the technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire, obtaining a reliability value of 0.821 for the variable administrative management and 0.854 for the remote work variable. Within the results obtained, it was recorded that administrative management was presented as deficient with 46.7% and remote work as deficient with 59.4%, reaching the conclusion: A positive, high and significant relationship was determined ($Rho= 0.682$; sig. $0.000 < 0.05$) between administrative management and remote work in public servants of a district municipality of Ancash, 2021, showing that the determinant factors to achieve an efficient work I send are subjected to the management capacity presented by the management, therefore, it is important that the necessary mechanisms are established to achieve them.

Keywords: Administrative management, remote work, planning, technological effects

I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años, la gestión administrativa se ha desarrollado con normalidad, pero en la actualidad se vienen presentando cambios significativos en el marco de salud pública, pues esto se debe a que los países están expuestos a experimentar nuevos desafíos del mundo globalizado (Bustamante et al., 2022). Ante ello, dichas situaciones han afectado los niveles de efectividad en el campo laboral, considerando que uno de los factores más influyente es la pandemia por COVID – 19, la cual ha segregado la oportunidad de que muchas personas y organismos, puedan seguir desarrollándose. Para ello, la gestión de recursos humanos tuvo que adaptarse a una nueva modalidad de desarrollo, siendo el trabajo remoto la opción más se adapta a las necesidades de la entidad (Organización Mundial de Salud, 2020)

Frente a dicha problemática afecta a las entidades públicas y privadas, quienes deben encontrar un sistema adecuado en el que no se vea afectada la gestión de la organización, ni mucho menos la salud pública, para ello, se implementaron estrategias laborales como la atención por medio de trabajo remoto y uso de las nuevas tecnologías, reducción de los costos del empleador y protección de la salud en cuestión de la calidad de vida del trabajador. Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (2020), presentó un informe sobre “el trabajar en cualquier lugar, trae consecuencias en el ámbito laboral”, de este modo, dicha organización agregó que más de 15 países en el mundo, ya vienen implementando esta nueva modalidad de trabajo, manifestando que el uso de las nuevas tecnologías, ha permitido una revolución en la vida de las personas, permitiendo estar conectados con los miembros de su centro laboral en tiempo real, al mismo tiempo, esta metodología ha generado que los ciudadanos puedan consultar sus trámites en tiempo real, sin la necesidad de recurrir a la entidad pública.

Por otro lado, Weller (2020) afirmó que el teletrabajo o trabajo remoto, mejora la capacidad de las personas frente los nuevos desafíos o avances tecnológico. En la misma línea López (2020) aportó que la gestión administrativa, es una herramienta para establecer planes de equidad en cuanto al proceso de desarrollo de una empresa y el bienestar de sus colaboradores en medio de una pandemia.

Por su parte, Chávez (2021) presentó un informe, detallando que los resultados han sido favorables para las entidades públicas y privadas porque ha permitido continuar desarrollando su trabajo con normalidad; es por ello que, hoy en día, los colaboradores se han podido adaptar con facilidad a este nuevo plan de trabajo, se podría decir que mejoró el rendimiento laboral en sus actividades cotidianas como también influyó en la adaptación de la tecnología en el campo laboral, este proceso contribuyó eficientemente en gran parte del país a través de una buena gestión administrativa, ya que de ello depende el cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad. Ante ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), se pronunció, estableciendo requisitos indispensables para las entidades, los cuales deben cumplir en tiempos de pandemia, esta organización, no solo se preocupó por crear nuevas normas de convivencia; sino de respaldar los derechos laborales de las personas, puesto a que muchas de las entidades en el Perú, opto por reducir el personal de manera autónoma, dejando de lado el cumplimiento de las leyes en nuestro país; y a efecto de ello se forzó a quienes aún permanecieron en su puesto de trabajo doblegando sus actividades y generando malestar en la salud.

Con lo mencionado líneas arriba, el Ministerio de Salud (2020), aprobó con resolución ministerial N.º 293-MINSA/2020/DIGEP, que “la directiva administrativa, regula el trabajo remoto, mostrando las evidencias necesarios que la problemática esencial radica en las competencias tecnológicas que presentan los trabajadores, encontrando que muchos de los trabajadores no se encontraban preparados y capacitados para realizar trabajo remoto, lo que genero una paralización en algunas áreas administrativas.

Por consiguiente, se tiene que la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, no es ajena a la problemática presentada, ante ello se produjeron muchos paradigmas acerca de poner en primer lugar sus vidas ante que las de los ciudadanos, se puede entender que son ellos quienes se preparan para contribuir en la salud de las personas, pero es evidente que existe una necesidad por salvaguardar la vida y el bienestar de sus familiares; con mucha más razón si este es un derecho constitucional, a raíz de esta preocupación, la directiva se preparó para organizar una serie de reuniones y dar a conocer la opinión de quienes integran la municipalidad, determinando que la labor que cumplen es obligatoria,

así mismo, se planteó que el trabajo remoto sería una pieza fundamental para seguir cuidando la salud pública. De este modo, es evidente que la gestión administrativa guarda cierta relación con el trabajo desde casa, pero en algunas ocasiones, retrasa la actividad funcional, obstruye el trabajo en equipo, se pierde información, etc.

Bajo lo expuesto, es claro que el problema en desarrollo, parte desde la necesidad de encontrar nuevos mecanismos que ayuden a mejorar la gestión de las entidades y a velar por el bienestar de sus trabajadores, esto servirá para difundir la identidad con su centro de labor y el compromiso para lograr con éxitos las metas. Es por ello que se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021?, de ello se disgregan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre la planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la dirección y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021?; ¿Cuál es la relación entre el control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021?

Seguido de ello, se toma como justificación, que la relevancia social estuvo orientada a identificar la incidencia entre ambas variables, con la finalidad de contribuir en el desarrollo personal de los servidores públicos de la municipalidad, así mismo, se tiene una justificación práctica, ya que dicho estudio presentó datos estadísticos para determinar los niveles de gestión administrativa y trabajo remoto, con fines de revertir los problemas encontrados, además se presenta una justificación metodológica, ya que se aplicó un instrumento para medir las variables del estudio, las mismas que serán sometidas a un proceso de validez y confiabilidad y con ello garantizar el uso en futuras investigaciones; por último se tiene una justificación teórica, ya que la presente investigación, sirvió como antecedente para nuevos estudios que traten de un tema similar pero en otro contexto, del mismo modo será un aporte para la comunidad científica.

Ante ello, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una

municipalidad distrital de Ancash, 2021. Para ello se consideran los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre la planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021. Analizar la relación entre la organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021. Precisar la relación entre la dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021. Estudiar la relación entre el control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021.

Además, se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021. Del mismo modo se establecen las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre la planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021; Existe relación entre la organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021; Existe relación entre la dirección y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021; por ultimo Existe relación entre el control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Frente a la problemática encontrada, se tomaron en cuenta el aporte de algunas investigaciones que buscan profundizar más en la investigación científica relacionada al tema abordado, para ello, se considerara el contexto internacional, nacional y local, los cuales se describen en las siguientes líneas:

Iniciando con los aportes de autores que investigaron sobre la gestión administrativa y el trabajo remoto, en el ámbito internacional se presenta a Ghislieri et al. (2021) presentaron una investigación sobre el trabajo remoto en un hospital de Italia, donde se estableció como objetivo, encontrar las causas que trae el trabajo en casa con las funciones familiares, al mismo tiempo se determinaron las demandas cognitivas a cerca de las labores fuera del horario de trabajo, en el cual se aplicó la metodología cuantitativa de diseño no experimental, donde la muestra estuvo constituida por 211 personas del entorno médico; encontrándose que existe relación directa y significativa entre las variables en mención, además, se llegó a concluir que el exceso de horas trabajadas traen repercusiones en la vida laboral y familiar de los trabajadores; así como el uso prolongado de tecnologías avanzadas sin algún respaldo.

Respecto a ello, Simuț et al. (2021) presentó una investigación sobre los proceso que contribuyen el desarrollo de un sistema virtual en Rumania, donde el objetivo principal fue, encontrar la incidencia que tienen las causas del teletrabajo en las actividades diarias, podría decirse también la influencia en las labores del contexto familiar y laboral; para ello, se tomó la metodología cuantitativa, donde se aplicó una encuesta dirigida a 459 estudiantes y docentes de la Universidad Nacional de Rumania, obteniendo los resultados que el intervalo confianza fue 4.5% alcanzando un 95% de nivel de confianza, además, se presentó que la ansiedad, el cansancio, la falta de habilidades digitales, la falta de capacitación y otros factores irrumpen en el uso de nuevas tecnologías, por ende es difícil sostener un desarrollo sostenible, así mismo, se tuvo la siguiente conclusión: la capacitación constantes, es la herramienta principal para que los colaboradores puedan ejercer mejor sus actividades, despertando el interés por mejorar cada día más.

A su vez, Cárdenas et al. (2017) establecieron un estudio donde predomino la gestión administrativa como agente influyente en las actividades innovadoras o de uso virtual dentro de la institución, para el cual, el método fue mixto de tipo

correlacional y diseño no experimental, donde la muestra se integró por estudiantes, maestros y personal especializado en la entidad pública, ante ello se obtuvo como resultado que la relación entre las variables, es significativa, poniendo en primer lugar la influencia que tiene una en la otra: así mismo se concluye que la gestión administrativa de toda organización, está ligada al avance y progreso institucional, por ello, se debe gestionar adecuadamente para implementar nuevas tecnologías en el entorno laboral, en este caso sería para el procedimiento de trabajo remoto o a distancia.

Por otro lado, en el entorno nacional, se tiene el aporte Vargas (2021), quien analizó el comportamiento entre la gestión administradora de la DIVINFOR – PNP San Isidro y el trabajo remoto, aplicándose una metodología cuantitativa de diseño correlacional – no experimental, estimando un total de 50 colaboradores de dicha institución; así mismo, se presentó que la de correlación fue positiva con $p=,000$ y $r=,602$, de ello se puede concluir que existe relación directa entre las variables dadas, así mismo, se encontró que el 50% opinaron que el nivel de eficacia frente a este nuevo sistema de trabajo es poco eficiente, mientras que el 26 % señalaron que los principales elementos que deben ser incluidos y puestos en práctica, sería la capacitación en el uso de nuevos equipos tecnológicos, nuevos sistemas digitales y nuevas herramientas virtuales en el proceso de mejora de la organización.

En concordancia a lo anterior, Moya (2020) asignó un estudio encaminado a encontrar la relación que guarda la gestión administrativa y la educación virtual, buscando encontrar el comportamiento entre ambas variables, aplicándose el método cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, donde el diseño fue el no experimental y la muestra de 132 profesores, donde se obtuvo como resultado que existe una descoordinación entre la gestión administrativa y los recursos humanos con 36,4%, además se obtuvo que la educación virtual no ayudo mucho en el desarrollo institucional presentando un 41,7% y el Rho de Spearman adquirió un valor de 0,912, ante ello, se pudo concluir lo siguiente: la relación entre las variables presentadas líneas arriba, es directa y significativa, es decir que la gestión influye bastante en el sistema laboral de la organización.

Del mismo modo, Peralta et al. (2020) con un estudio enfocado al impacto que ocasiona el teletrabajo en la gestión administrativa dentro de los tiempos modernos,

plateándose como objeto genérico, el determinar el vínculo entre las variables mencionadas, para ello, se estimó un método cuantitativo, del cual, el nivel fue descriptivo – correlacional, mientras que su diseño fue no experimental, aplicándose una encuesta a los trabajadores de un hospital de Medellín, en Colombia, donde se encontró que existe un bajo control de los trabajadores, horarios flexibles, precaria infraestructura en el sistema hospitalario, baja comunicación entre el área administrativa y ausentismo en horario de trabajo, para ello, se concluye que el trabajo remoto, beneficia directamente a diferentes instituciones, pero en los centros de salud, no ha sido posible controlar la atención al cliente, ni mucho menos a planificar nuevas estrategias de desarrollo u avance en el uso de las tecnologías modernas; por ende, la gestión administrativa se ve opacada por las circunstancias de la pandemia y otros factores más.

De acuerdo a Jáuregui et al. (2020) plantearon una investigación enfocada en la gestión administrativa y la relación que guarda el trabajo a distancia de los colaboradores de las entidades educadoras de Pisco, en ello se estimó el método cuantitativo de diseño correlacional – no experimental, así mismo, se tomó en cuenta la participación de 48 trabajadores como muestra, encontrado en los resultados que el 29% usan constantemente las herramientas digitales, mientras que el 11% lo usan a veces y el 60% manifiesta que sería importante considerar el trabajo desde casa, a efecto de lo anterior, se concluyó que el buen manejo de las Tics, contribuyen en el desarrollo institucional de las entidades educativas.

Por último, Rojas (2021) analizó el comportamiento de la variable trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal bibliotecario en Lima, considerando el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo y tipo correlacional; ante ello, se tomó una muestra de 60 trabajadores del estado, reflejando una relación positiva con $r=0.649$ en el Rho de Spearman, concluyendo que el vínculo entre variables es de 65%, al igual que un 29%, 53% y 52% para cada una de las dimensiones que corresponden a la variable.

Continuando con el desarrollo del estudio, se presenta el aporte de diferentes autores a través del conocimiento científico sobre la gestión administrativa y trabajo remoto, donde se enmarcaron los siguientes:

Al respecto, la gestión administrativa, corresponde a la función de decodificar los objetivos de una empresa y convertirlos en acciones integradoras, coordinando

y optimizando el uso de las fuentes que se han de realizar dentro de las funciones y áreas especializadas, aplicando técnicas acordes con los hallazgos que se evidencien dentro la evaluación, donde se busca definir la eficiencia de los trabajadores al momento de poner en marcha sus jornales diarios y con ello alcanzar los objetivos propuestos (Münch, 2018). Desde el punto de vista de Franklin (2019), la gestión es una técnica sistematizada que permite utilizar de manera excelente los recursos dentro de la organización, por lo tanto, esta acción, se puede entender como el manejo sagaz de las diversas fuentes, actividades y operaciones, estructurándolas para el desarrollo institucional a través del compromiso del trabajador en forma presencial o virtual.

Chiavenato (2019) describe el sistema administrativo como un método a través del cual se integran diversas funciones para implementar un nuevo enfoque empresarial, luego de organizar las metas propuestas; se estudia el contexto, las actividades a desarrollar, la cantidad de personal y los medios tecnológicos a emplear; por lo tanto, para controlar estas acciones de la organización, se necesita un diseño de elaboración de planes, control, gestión y dirección en todas las áreas de la institución. Asimismo, González et al. (2021) manifestaron que la gestión en la administración de las entidades educadoras, es una acción que posibilita la elaboración de planes, asignación de activos y medición de capacidades; además de presentar datos oportunos y confiables para la toma de decisiones, donde los jefes o supervisores, también deben tener en cuenta que la interacción con los trabajadores está motivada por el estilo de vida organizacional, mejorando la relación con sus subordinados.

Frente a ello, Robbins y Coulter (2016) interpretan que la gestión en la administración de toda empresa, corresponde a la interposición de planes estratégicos, según se presenten las demandas laborales y los cambios o avances tecnológicos, pues, depende de ello para que el rendimiento de los trabajadores sea el adecuado y eficiente, siendo así, se podrán lograr las metas trazadas en la organización, contribuyendo también, en el desarrollo personal del empleado. Es por ello, que Franklin (2019) considera que este aspecto, se estructura por tres tipos de control, siendo el primero el control preventivo, luego está el control concurrente y por último, se tiene el control por retroalimentación, además, este último elemento, consta de dos ventajas como la de entregar información confiable y eficiente para

la formulación de planes de mejora continua y la segunda sería la de conocer el nivel de desempeño de los trabajadores a través del cumplimiento de sus objetivos.

En opinión de Münch (2015), la gestión administrativa comprende cuatro aspectos relevantes para el control interno y externo en función de una organización, al respecto, el autor refiere que, la administración comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios, las técnicas y el enfoque de gestión, teniendo en cuenta la opinión o participación de sus colaboradores, ya que son ellos, quienes se encargan de encaminar hacia el éxito a la empresa, en algunos casos, el nuevo sistema laboral, ha contribuido en los que haceres de los trabajadores, pero en otros casos, han perjudicado directamente al personal (López et al., 2022).

Estas fases serían: la planeación, que corresponde a las estrategias de la organización en función de los objetivos que desea cumplir, además, este elemento, se clasifica en planificación estratégica, planificación táctica o funcional y planificación operativa (Carrasco, 2021). Seguido de ello, se tiene la organización, que corresponde al orden sucesivo en el que se desarrollaran las actividades, hasta llegar a la etapa final de las traes planteadas durante el día, además, se debe tener en cuenta que, de la gestión dependerá que los trabajadores avancen con facilidad y desempeñen fácilmente sus jornales, luego está la dirección, correspondiente a la administración de las actividades y del tiempo estimado para cumplir con éxito los trabajos realizados durante el día, en este caso, se evalúa el orden en el que el colaborador, debe seguir como recomendación del personal administrativo (Montenegro, 2022). Por último, se tiene el control, explicando que, en dicha etapa, se emplearan los conocimiento y experiencias ganadas de los colaboradores para majear adecuadamente los procedimientos que se establecen dentro de la organización (Münch, 2015).

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), determinó que el trabajo a distancia o remoto, es un método producido por las exigencias originadas por la actual pandemia, en este sentido, se puede entender como el desarrollo de las funciones laborales del trabajador en otro contexto, pero teniendo en cuenta las mismas exigencias, el mismo compromiso y el mismo control de la parte administrativa de la empresa, además, esta nueva modalidad, se emplea bajo parámetros, algunas restricciones y adecuado manejo de las nuevas

tecnologías de la comunicación, con el fin de cumplir con lo establecido en el decreto de urgencia N°026-2020, título II artículo del 16 – 23, ante lo mencionado, dicho decreto, a través de su informe “Guía para la aplicación del trabajo remoto” desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, define que los medios tecnológicos, son sumamente importantes en tiempos de pandemia y confinamiento social, pero que demanda una capacitación permanente para el buen uso de los equipos digitales y/o herramientas virtuales (MTPE, 2020).

Teniendo en cuenta el decreto mencionado anteriormente, se deduce que el trabajo remoto, es la actividad laboral que depende del manejo de mecanismos para trabajar a distancia, por otro lado, este es un sistema de trabajo novedoso, ya que en la actualidad se ha venido implementado la modalidad virtual para cumplir con los protocolos establecidos por los organismos nacionales y locales (Medina et al., 2022), además, el trabajo a distancia, está establecido por las facilidades que las entidades públicas y privadas brindan al trabajador, de este modo, una empresa podrá controlar, gestionar y administrar las funciones de sus colaboradores, con el fin de cumplir con las exigencias del nuevo régimen laboral (SERVIR, 2020).

De acuerdo a Kara et al. (2021) agregan que el trabajo remoto, presenta dificultades en las funciones cotidianas de los trabajadores, afectando directamente en su entorno familiar, social y por ende en el ámbito laboral, es decir, que el empleado no solo se sujeta a los parámetros y restricciones de la organización, sino también a las funciones que cumple con su familia, con la sociedad y con los objetivos trazados por la entidad, ante ello, los problemas más influyentes en el trabajo en casa, serían: la distribución del tiempo asignado a sus diferentes roles, luego se tiene el estrés, debido a las cargas que conlleva cada función y por último, está la actitud tomada frente a los conflictos dados (Atoche et al., 2022).

En cambio, el trabajo realizado a distancia es un ejercicio que comprende el trabajo hecho en casa utilizando medios o instrumentos de las nuevas tecnologías, en este caso, la comunicación entre el directivo y el empleado se produce por medio de Internet, entendiéndose como el elemento de enlace entre una persona y su centro de labor (García, 2021). Por su parte, Buitrago (2020) sostiene el teletrabajo, el trabajo online, el trabajo desde casa o llamado también como trabajo remoto, se ha convertido hoy en día, en la fuente de desarrollo de las organizaciones, ya que la mayoría de empresas, se han visto afectadas por la grave situación en la que se

vio envuelta la económica de la entidades públicas y privadas, para ello, se estableció esta modalidad con la finalidad de no perder el capital humano y con ello, seguir desarrollando las funciones que le compete a cada institución.

Bajo lo expuesto, Buitrago (2020) define cuatro dimensiones específicas para afrontar la situación actual y la adaptación de los trabajadores al hacer uso de los avances tecnológicos, los cuales son los efectos económico – laborales, se basa en la percepción que presentan los trabajadores sobre los efectos económicos y laborales en el cambio de modalidad de trabajo realizado durante el estado de emergencia por parte de la entidad. Dentro de estos elementos se tiene que se basa en la disminución de los costos para los trabajadores y la entidad, luego se asocia con el incremento de la productividad, ello hace una vinculación con la flexibilidad del trabajo que se presenta para los funcionarios y las modificaciones de las políticas laborales (Anglas et al., 2021).

Además, están los efectos jurídico – contractuales, se basa en los cambios efectuados en los contratos para permitir al trabajador realizar trabajo desde su hogar, cumpliendo con las directivas y funciones que se asignen, de la misma manera la modalidad de supervisión que se realiza de sus actividades, que corresponden a la flexibilidad de horarios, junto a ello la disminución de ausentismo, además de la baja rotación de personal, el logro de mayor satisfacción y compromiso laboral (Quispe et al., 2021).

Seguido de ello se tienen los efectos sociales – familiares, se fundamenta en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y resguardar la integridad de la salud de los trabajadores, durante este cambio de modalidad de trabajo, que corresponden al mejoramiento de la calidad de vida, mayor posibilidad de padres cabeza de familia para el acompañamiento a sus hijos (Valero y Riaño, 2020).

Esta revolución ha permitido que los trabajadores se encuentren cerca de su familia y puedan continuar desarrollando sus funciones empresariales, logrando administrar de manera eficiente su tiempo y permitiendo que puedan pasar mas tiempo con su familia (Calle et al., 2022).

Por último, están los efectos tecnológicos, se basa en realizar capacitaciones sobre las herramientas a utilizar y las políticas de seguridad de la información que debe tener en cuenta, que corresponden a la reducción de contaminación, reducción de tráfico vehicular, mayor acceso a las TICs, Inmediatez de la

información y efectividad en el trabajo, en relación a estas cuatro dimensiones del trabajo remoto, se considera en tiempos difíciles para la economía mundial, se recomienda buscar nuevos sistemas y mecanismos que ayuden a salir adelante a las organizaciones, aplicando teorías y conocimiento para adaptarse a las exigencias modernas, donde se ve involucrado el mejoramiento institucional y la oportunidad del trabajador para afrontar nuevos desafíos en garantía de ser un trabajador eficiente y productivo (Tapasco y Giraldo, 2020).

El trabajo remoto en la actualidad ha sido adoptado por algunas organizaciones para proporcionar al trabajador la flexibilidad necesaria y que puedan cumplir con sus funciones sin la necesidad de tener que desplazarse a la organización (Quivio et al., 2022). La gestión administrativa y las modalidades de trabajo remoto que se realizan deben estar claras y adoptar las políticas necesarias que permitan que se desarrollen de manera oportuna, permitiendo el cumplimiento de las funciones (Uribe et al., 2021).

Las tecnologías cada día se involucran mas en el trabajo dentro de las organizaciones, aportando con herramientas que facilitan el trabajo que se realiza en el campo organizacional, muchos de estos se encuentran con la automatización de los procesos administrativos y la reducción de tiempo para desarrollar actividades (Sánchez y Ledesma, 2021).

La virtualidad es otro elemento que ha crecido en todo en mundo a raíz del aislamiento social vivido, generando que se produzca una revolución tecnológica en el campo laboral, adoptando medidas de virtualidad e incorporando las herramientas necesarias que permitan seguir desarrollando las funciones a las empresas (Escalante y Diaz, 2022).

III. METODOLOGÍA

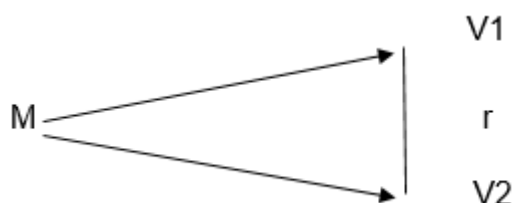
3.1. Tipo y diseño de investigación

Dicha investigación fue de tipo básica de acuerdo a lo expresado por Hernández y Mendoza (2018), quienes sostienen que tales estudios, se encaminaron en buscar la descripción de una realidad problemática presentada, además, se debe tomar en cuenta el uso de fuentes teóricas para respaldar la información y con ello poder medir sus variables, planteándose recomendaciones que ayuden a revertir el problema citado.

Así mismo, el enfoque en el presente estudio, fue cuantitativo, según lo estimado por Baena (2017); comentando que este enfoque se orienta en la aplicación de instrumentos para medir los niveles de las variables encontradas y con ello cumplir con los objetivos propuestos.

En cuanto al diseño, la investigación fue no experimental – correlacional, tal como lo mencionan Cabezas et al. (2018), aludiendo que estos estudios se basaron en la no intervención de las variables, sino en la observación del problema encontrado a través de instrumentos, también Cohen y Gómez (2019), agrega que en las investigaciones correlacionales, el principal propósito, es determinar el nivel de correlación que presentan las variables del estudio, que en este caso fue la gestión administrativa y el trabajo remoto.

Ante ello, el alcance temporal, fue transversal, definida por Concepción et al. (2019), considerando que dichos estudios se fundamentan en la recolección de datos en un tiempo definido, entendido también como el recojo de información en un solo momento. Para ello, el esquema del estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

V1: Observación de la Gestión administrativa.

V2: Observación de la variable Trabajo remoto.

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Espinoza (2019), detalla que, en el proceso de operacionalizar la variable, presenta por finalidad segmentarla y poder organizar la información para elaborar el instrumento, mencionado a lo siguiente:

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Münch (2015), la gestión administrativa comprende cuatro aspectos relevantes para el control interno y externo en función de una organización, al respecto, el autor refiere que, la administración comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios, las técnicas y el enfoque de gestión.

Definición operacional:

Con respecto a la definición operacional analizó por medio de un cuestionario, a ello se tiene que la gestión administrativa, es una técnica sistematizada que permite utilizar de manera excelente los recursos dentro de la organización, por lo tanto, esta acción, se puede entender como el manejo sagaz de las diversas fuentes, actividades y operaciones, estructurándolas para el desarrollo institucional a través del compromiso del trabajador en forma presencial o virtual (Ver Anexo 03).

Variable 2: Trabajo remoto

Definición conceptual:

Buitrago (2020) sostiene el teletrabajo, el trabajo online, el trabajo desde casa o llamado también como trabajo remoto, se ha convertido hoy en día, en la fuente de desarrollo de las organizaciones, ya que la mayoría de empresas, se han visto afectadas por la grave situación en la que se vio envuelta la económica de la entidades públicas y privadas, para ello, se estableció esta modalidad con la finalidad de no perder el capital humano y con ello, seguir desarrollando las funciones que le compete a cada institución.

Definición operacional:

Con respecto a la definición operacional analizó por medio de un cuestionario, a ello se tiene que el trabajo remoto o llamado también trabajo en casa, es un método producido por las exigencias originadas por la actual pandemia, en este sentido, se puede entender como el desarrollo de las funciones laborales

del trabajador en otro contexto, pero teniendo en cuenta las mismas exigencias, el mismo compromiso y el mismo control de la parte administrativa de la empresa, además, esta nueva modalidad, se emplea bajo parámetros, algunas restricciones y adecuado manejo de las nuevas tecnologías de la comunicación (Ver Anexo 03).

3.3. Población, Muestra y muestreo

Según el aporte de Cabezas et al. (2018), la población censal corresponde a la totalidad de participantes que intervienen en una investigación por medio de opiniones y experiencias vividas frente a un determinado problema, los cuales otorgarán datos importantes para medir las variables de un estudio, es por ello, que, en dicha investigación, la conformación de la población fue de 32 miembros pertenecientes al cuerpo administrativo nombrado de la municipalidad.

Criterios de inclusión: Se realizó a todo el personal nombrado y contratado que presente una permanencia mayor a 6 meses.

Criterios de exclusión: Se considera a todo el personal que presente una permanencia menor a 6 meses.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. En cuanto a la técnica del presente estudio, se aplicó la encuesta, formulada por Herbas y Rocha (2018), quienes comentan que la técnica es una herramienta fundamental para medir las variables y clasificar los instrumentos, de modo que se tienen dos tipos de enfoques; siendo el primero de carácter cualitativo, donde el planteamiento de preguntas es abierta y la segunda sería las de carácter cuantitativo, donde las preguntas tienen opciones de respuestas cerradas; así mismo, en este estudio, se toma el enfoque cuantitativo.

Instrumento. Como instrumento de recolección de datos, la presente investigación se utilizó el cuestionario para la obtención de datos e información requerida, de acuerdo a lo presentado por Montalván et al. (2019), quienes explican que los cuestionarios, son herramientas que sirvieron para medir las variables y conocer la opinión de los participantes de una determinada muestra y con los resultados obtenidos, se busca responder a los objetivos planteados en dicho estudio.

Cuestionario de gestión administrativa

Fue adaptada del autor Choque (2021), al contexto de la entidad, el cual se ha desarrollado para una duración de 20 minutos aproximadamente, la aplicación en el estudio fue durante 3 días, donde se segmentó a la población para poder aplicar y recoger sus opiniones, además está distribuido en 17 preguntas y agrupada por dimensiones. Referente a la dimensión planificación se conforma por los ítems del 1 al 4, luego se tiene a la dimensión organización que se conforma por los ítems del 5 al 7, seguido de la dimensión dirección, que se integra por los ítems del 8 al 12 y finalmente se tiene a la dimensión control, conformada por los ítems del 13 al 17. Cada uno de las interrogantes propuesta presenta una escala Likert para su análisis, considerada como politómica, mostrando las opciones de 1 para la opción nunca, luego se tiene a 2 para la opción casi nunca, seguido de la opción 3 para la opción a veces, además de 4 para la opción casi siempre y 5 para la opción siempre.

Cuestionario para el trabajo remoto

Fue adaptada del autor Valverde (2021), al contexto de la entidad, el cual se ha desarrollado para una duración de 20 minutos aproximadamente, la aplicación en el estudio fue durante 3 días, donde se segmentó a la población para poder aplicar y recoger sus opiniones, además está distribuido en 15 preguntas y agrupada por dimensiones. Referente a la dimensión efectos económico - laborales se conforma por los ítems del 1 al 4, luego se tiene a la dimensión efectos jurídico - contractuales que se conforma por los ítems del 5 al 8, seguido de la dimensión efectos sociales - familiares, que se integra por los ítems del 9 al 11 y finalmente se tiene a la dimensión efectos tecnológicos, conformada por los ítems del 12 al 15. Cada uno de las interrogantes propuesta presenta una escala Likert para su análisis, considerada como politómica, mostrando las opciones de 1 para la opción nunca, luego se tiene a 2 para la opción casi nunca, seguido de la opción 3 para la opción a veces, además de 4 para la opción casi siempre y 5 para la opción siempre.

Validez de contenido. Para la validación de los instrumentos, se recurrió al método de consulta a expertos conformada por 3 profesional con estudios de

posgrado, que puede ser maestría o doctorado, a quienes se les hizo entrega de la matriz de validación para que puedan evaluar la redacción de los ítems y la relación que presente con las dimensiones expuestas y los indicadores. Según lo establecido por González et al. (2017), quienes determinaron que la validación es un medio en el que especialistas dan su punto de vista para garantizar la relación entre las preguntas planteadas en el instrumento y el cumplimiento de los objetivos propuestos para así responder a la pregunta general, en tal sentido, se conocieron los niveles de la variable, dimensiones indicadores e ítems del estudio.

Confiabilidad. De acuerdo a lo expuesto por Navarro et al. (2017), expresan que la confiabilidad es conocida como una prueba estadística que acredita que el instrumento cumple con los parámetros requeridos para ser aplicado al estudio. En el caso del estudio se utilizó el Alfa de Cronbach por presentar opciones politómicas de tipo Likert por medio de cinco opciones de respuesta por cada instrumento, iniciando con la aplicación de la prueba piloto a 15 trabajadores, luego se procesó en el SPSS y se obtuvo el Alfa de Cronbach. Respecto a los valores obtenidos para la confiabilidad se ha logrado un valor de 0.821 para la variable gestión administrativa y de 0.854 para la variable trabajo remoto, para ambos casos se puede evidenciar que se encuentran cercanos a 1, por lo tanto, se considera que los instrumentos son confiables y se encuentran aptos para ser aplicados en el estudio.

3.5. Procedimientos

Al respecto, se consideró una secuencia en el desarrollo de la investigación, iniciando con la selección de la entidad, donde se efectuaran los pasos para reunir información y datos que serán de suma importancia para culminar con éxito el estudio, seguido de ello, se tiene la obtención de una solicitud que otorga la escuela de posgrado de la UCV, la misma que fue dirigida a la institución para garantizar el consentimiento, dicha carta fue presentada en la oficina de mesa de partes esperando su pronta aceptación, y así, determinar la problemática existente, para luego ser analizada en un proceso de evaluación y cumplimiento de los objetivos formulados en el estudio.

3.6. Método de Análisis de datos

Neill y Cortez (2018), expresan que esta fase comprende en detallar las técnicas estadísticas que más se ajustan a las necesidades que presenta el estudio. Para ello el investigador ha considerado la incorporación del programa Excel 2019, junto a ello al SPSS, para analizar los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva, iniciando con la organización de las opiniones en una matriz de datos, luego se realizó el cálculo de los intervalos para ser analizados mediante la escala ordinal y presentados en tablas y figuras de barra.

Luego se utilizó el SPSS para realizar el análisis inferencial, iniciando con la prueba de normalidad, para conocer la distribución que presenta la muestra y permitir seleccionar el método inferencial que más se ajusta a los requerimientos del estudio, en el cual se ha seleccionado al Rho de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

En el campo de los aspectos éticos, se respetaron los principios éticos a través del consentimiento informado, donde se proporcionó información a todos los integrantes de la muestra del estudio, evidenciando cuales son los propósitos de la investigación y hacia donde se quiere llegar, a efecto de ello se toma el principio de confidencialidad, para resguardar los datos personales de los participantes de la muestra, además es importante que estos sujetos conozcan la finalidad del estudio y así puedan aportar con sus opiniones y experiencias vividas en diferentes contextos, pero similares al que se está suscitando en la investigación; del mismo modo, se respetará el derecho de autoría, donde se hizo el citado correspondiente para fundamentar las fuentes teóricas y al mismo tiempo de priorizará el cumplimiento de las normas APA, siendo esta la forma más eficiente de citar los textos, aportes y conocimiento de otro autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Variable: Gestión administrativa:

Con las opiniones recogidas de los encuestados se ha obtenidos los resultados para la gestión administrativa que se presenta en la municipalidad, para ello se ha alcanzado que se percibe de manera deficiente con el 46.7%, luego se ha registrado de manera regular con el 40.0%, finalmente se ha logrado obtener que se presenta como eficiente al 18.8%. con ello se puede notar los problemas administrativos generados durante el trabajo remoto realizado por los trabajadores de la municipalidad y se ha paralizado algunos servicios de atención al usuario como es de tramites documentarios.

De acuerdo a los niveles alcanzados por las dimensiones de la gestión administrativa se ha determinado los siguientes valores: Para la dimensión planificación se ha observado que se presenta como deficiente con un valor de 40.6%, luego se ha registrado una inclinación a regular con el 34.4% y para el nivel eficiente se ha percibido un 25.0%. Con ello se ha dado a conocer que aun hace falta que se implementen estrategias como trabajo articulado para que se puede mejorar los niveles percibidos. Por otro lado, al mencionar a la dimensión organización se ha dado a conocer que se presenta de manera deficiente con un 53.1%, de ello se tiene que se presentade manera regular con un 28.1% y para el nivel eficiente se registra un valor del 18.8%. Al detallar los hallazgos presentados para la dimensión dirección se tiene que se percibe de manera deficiente con el 50.0%, luego se ha percibido que se presenta de manera regular con el 37.5% y para el nivel eficiente se presenta como eficiente. Al detallar los hallazgos alcanzados para la dimensión control se ha notado que se presenta de manera regular con el 53.1%, luego se registra que se evidenciade manera regular con el 31.3% y para el nivel eficiente se registra un valor del 15.6%. A través de lo mencionado se detalla que aún queda trabajo por hacer para poder optimizar los procesos con los que cuenta la municipalidad y que el servicio que se brinda sea el esperado por los usuarios.

Tabla 1.

Niveles presentados de las dimensiones de la gestión administrativa

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación	13	40.6%	11	34.4%	8	25.0%	32	100.0%
Organización	17	53.1%	9	28.1%	6	18.8%	32	100.0%
Dirección	16	50.0%	12	37.5%	4	12.5%	32	100.0%
Control	17	53.1%	10	31.3%	5	15.6%	32	100.0%
Gestión administrativa	14	46.7%	12	40.0%	6	18.8%	32	100.0%

Variable: Trabajo remoto

Con las opiniones recogidas de los encuestados se ha obtenidos los resultados para el trabajo remoto realizado por los servidores públicos, para ello se ha alcanzado que se percibe de manera deficiente con el 59.4%, luego se ha registrado de manera regular con el 21.9%, finalmente se ha logrado obtener que se presenta como eficiente al 18.8%. con ello se puede notar los problemas administrativos generados durante el trabajo remoto realizado por los trabajadores de la municipalidad y se ha paralizado algunos servicios de atención al usuario como es de tramites documentarios.

De acuerdo a los niveles alcanzados por las dimensiones del trabajo remoto se ha determinado los siguientes valores: Para la dimensión Efectos económico - laborales se ha observado que se presenta como deficiente con un valor de 46.9%, luego se ha registrado una inclinación a regular con el 37.5% y para el nivel eficiente se ha percibido un 15.6%. Con ello se ha dado a conocer que el trabajo remoto realizado por los servidores públicos ha generado pérdidas económicas porque muchos de los servidores no han cumplido en su totalidad con sus funciones. Por otro lado, al mencionar a la dimensión efectos jurídico - contractuales se ha dado a conocer que se presenta de manera deficiente con un 50.0%, de ello se tiene que se presenta de manera regular con un 34.4% y para el nivel eficiente se registra un valor del 18.8%. Al detallar los hallazgos presentados para la dimensión dirección se tiene que se percibe de manera deficiente con el 50.0%, luego se ha percibido que se presenta de manera regular con el 37.5% y para el nivel eficiente se presenta como eficiente con el 15.6%. Al detallar los hallazgos alcanzados para la dimensión efectos sociales - familiares se ha notado que se presenta de manera regular con el 53.1%, luego se registra que se evidenciade manera regular con el 25.0% y para el nivel eficiente se registra un valor del 21.9%. Finalmente, lo registrado para la dimensión efectos tecnológicos se ha registrado como deficiente con el 40.6%, luego se ha registrado como regular con 43.8% y el nivel eficiente se ha percibido como eficiente con el 15.6%.

Tabla 2.

Niveles presentados de las dimensiones del trabajo remoto

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Efectos económicos laborales	15	46.9%	12	37.5%	5	15.6%	32	100.0%
Efectos jurídicos contractuales	16	50.0%	11	34.4%	5	15.6%	32	100.0%
Efectos sociales familiares	17	53.1%	8	25.0%	7	21.9%	32	100.0%
Efectos tecnológicos	13	40.6%	14	43.8%	5	15.6%	32	100.0%
Trabajo remoto	19	69.4%	7	21.9%	6	18.8%	32	100.0%

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.682$ entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la capacidad de gestión que presente la gerencia, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una sig. = 0.000, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula.

Tabla 3.

Relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad

			Gestión administrativa	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Prueba de hipótesis específica 1:

Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.616$ entre la planificación y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la planificación de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una sig. = 0.000, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula.

Tabla 4.

Relación entre planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad

		Planificación	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,616**
		N	,000
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	.000
		Sig. (bilateral)	,616**
		N	1,000

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

Prueba de hipótesis específica 2:

Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.747$ entre la organización y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la organización de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Además de los mencionados, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una sig. = 0.000, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula.

Tabla 5.

Relación entre organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad

		Organización	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Organización	1,000	,747**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
	Trabajo remoto	,747**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	32	32	

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

Prueba de hipótesis específica 3:

Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.860$ entre la dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la dirección de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una sig. = 0.000, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula.

Tabla 6.

Relación entre dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad

		Dirección	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Dirección	1,000	,860**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
	Trabajo remoto	,860**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	32	32	

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

Prueba de hipótesis específica 4:

Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de Rho = 0.820 entre el control y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por el control de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Además de los mencionados, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una sig. = 0.000, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula.

Tabla 7.

Relación entre control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad

		Control	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,820**
		N	,000
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,820**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos presentados para el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.682$ entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta. Además de lo mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una $sig. = 0.000$, el cual se ubica por debajo del 0.05 , con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la capacidad de gestión que presente la gerencia, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Lo registrado en el estudio presenta una aproximación a lo reflejado en el estudio de Vargas (2021), quien analizó el comportamiento entre la gestión administrativa de la DIVINFOR – PNP San Isidro y el trabajo remoto, aplicándose una metodología cuantitativa de diseño correlacional – no experimental, estimando un total de 50 colaboradores de dicha institución; así mismo, se presentó que la de correlación fue positiva con $p=,000$ y $r=,602$, de ello se puede concluir que existe relación directa entre las variables dadas, así mismo, se encontró que el 50% opinaron que el nivel de eficacia frente a este nuevo sistema de trabajo es poco eficiente, mientras que el 26 % señalaron que los principales elementos que deben ser incluidos y puestos en práctica, sería la capacitación en el uso de nuevos equipos tecnológicos, nuevos sistemas digitales y nuevas herramientas virtuales en el proceso de mejora de la organización.

De lo mencionado se puede afirmar que ambos estudios presentan una concordancia que para desarrollar un buen trabajo remoto se tiene que contar con las políticas administrativas necesarias para que los trabajadores conozcan los lineamientos que tienen que seguir, Chiavenato (2019) describe el sistema administrativo como un método a través del cual se integran diversas funciones para implementar un nuevo enfoque empresarial, luego de organizar las metas propuestas; se estudia el contexto, las actividades a desarrollar, la cantidad de

personal y los medios tecnológicos a emplear; por lo tanto, para controlar estas acciones de la organización, se necesita un diseño de elaboración de planes, control, gestión y dirección en todas las áreas de la institución. Asimismo, González et al. (2021) manifestaron que la gestión en la administración de las entidades educadoras, es una acción que posibilita la elaboración de planes, asignación de activos y medición de capacidades; además de presentar datos oportunos y confiables para la toma de decisiones, donde los jefes o supervisores, también deben tener en cuenta que la interacción con los trabajadores está motivada por el estilo de vida organizacional, mejorando la relación con sus subordinados.

De acuerdo a los valores obtenidos para el objetivo específico que se enfoca en establecer la relación entre planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.616$ entre la planificación y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta. Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una $sig. = 0.000$, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la planificación de las actividades a realizar y un cronogramade trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Lo registrado en el estudio presenta una aproximación a lo reflejado en el estudio de Rojas (2021) analizó el comportamiento de la variable trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal bibliotecario en Lima, considerando el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo y tipo correlacional; ante ello, se tomó una muestra de 60 trabajadores del estado, reflejando una relación positiva con $r=0.649$ en el Rho de Spearman, concluyendo que el vínculo entre variables es de 65%, al igual que un 29%, 53% y 52% para cada una de las dimensiones que corresponden a la variable.

Al respecto, la gestión administrativa, corresponde a la función de decodificar los objetivos de una empresa y convertirlos en acciones integradoras, coordinando

y optimizando el uso de las fuentes que se han de realizar dentro de las funciones y áreas especializadas, aplicando técnicas acordes con los hallazgos que se evidencien dentro la evaluación, donde se busca definir la eficiencia de los trabajadores al momento de poner en marcha sus jornales diarios y con ello alcanzar los objetivos propuestos (Münch, 2018). Desde el punto de vista de Franklin (2019), la gestión es una técnica sistematizada que permite utilizar de manera excelente los recursos dentro de la organización, por lo tanto, esta acción, se puede entender como el manejo sagaz de las diversas fuentes, actividades y operaciones, estructurándolas para el desarrollo institucional a través del compromiso del trabajador en forma presencial o virtual.

De acuerdo a los valores obtenidos para el objetivo específico que se enfoca en analizar la relación entre organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.747$ entre la organización y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta. Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una $sig. = 0.000$, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la organización de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Lo registrado en el estudio presenta una aproximación a lo reflejado en el estudio de Moya (2020) asignó un estudio encaminado a encontrar la relación que guarda la gestión administrativa y la educación virtual, buscando encontrar el comportamiento entre ambas variables, aplicándose el método cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, donde el diseño fue el no experimental y la muestra de 132 profesores, donde se obtuvo como resultado que existe una descoordinación entre la gestión administrativa y los recursos humanos con 36,4%, además se obtuvo que la educación virtual no ayudo mucho en el desarrollo institucional presentando un 41,7% y el Rho de Spearman adquirió un valor de 0,912, ante ello, se pudo concluir lo siguiente: la relación entre las variables presentadas líneas

arriba, es directa y significativa, es decir que la gestión influye bastante en el sistema laboral de la organización.

Frente a ello, Robbins y Coulter (2016) interpretan que la gestión en la administración de toda empresa, corresponde a la interposición de planes estratégicos, según se presenten las demandas laborales y los cambios o avances tecnológicos, pues, depende de ello para que el rendimiento de los trabajadores sea el adecuado y eficiente, siendo así, se podrán lograr las metas trazadas en la organización, contribuyendo también, en el desarrollo personal del empleado. Es por ello, que Franklin (2019) considera que este aspecto, se estructura por tres tipos de control, siendo el primero el control preventivo, luego está el control concurrente y por último, se tiene el control por retroalimentación, además, este último elemento, consta de dos ventajas como la de entregar información confiable y eficiente para la formulación de planes de mejora continua y la segunda sería la de conocer el nivel de desempeño de los trabajadores a través del cumplimiento de sus objetivos.

De acuerdo a los valores obtenidos para el objetivo específico que se enfoca en precisar la relación entre dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.860$ entre la dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta. Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una $sig. = 0.000$, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la dirección de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Lo registrado en el estudio presenta una aproximación a lo reflejado en el estudio de Simuț et al. (2021) presentó una investigación sobre los proceso que contribuyen el desarrollo de un sistema virtual en Rumania, donde el objetivo principal fue, encontrar la incidencia que tienen las causas del teletrabajo en las actividades diarias, podría decirse también la influencia en las labores del contexto

familiar y laboral; para ello, se tomó la metodología cuantitativa, donde se aplicó una encuesta dirigida a 459 estudiantes y docentes de la Universidad Nacional de Rumania, obteniendo los resultados que el intervalo confianza fue 4.5% alcanzando un 95% de nivel de confianza, además, se presentó que la ansiedad, el cansancio, la falta de habilidades digitales, la falta de capacitación y otros factores irrumpen en el uso de nuevas tecnologías, por ende es difícil sostener un desarrollo sostenible, así mismo, se tuvo la siguiente conclusión: la capacitación constantes, es la herramienta principal para que los colaboradores puedan ejercer mejor sus actividades, despertando el interés por mejorar cada día más.

En cambio, el trabajo realizado a distancia es un ejercicio que comprende el trabajo hecho en casa utilizando medios o instrumentos de las nuevas tecnologías, en este caso, la comunicación entre el directivo y el empleado se produce por medio de Internet, entendiéndose como el elemento de enlace entre una persona y su centro de labor (García, 2021). Por su parte, Buitrago (2020) sostiene el teletrabajo, el trabajo online, el trabajo desde casa o llamado también como trabajo remoto, se ha convertido hoy en día, en la fuente de desarrollo de las organizaciones, ya que la mayoría de empresas, se han visto afectadas por la grave situación en la que se vio envuelta la económica de la entidades públicas y privadas, para ello, se estableció esta modalidad con la finalidad de no perder el capital humano y con ello, seguir desarrollando las funciones que le compete a cada institución.

De acuerdo a los valores obtenidos para el objetivo específico que se enfoca en estudiar la relación entre control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, Para dar a conocer el nivel de relación alcanzado se ha obtenido un valor de $Rho = 0.820$ entre el control y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad, el cual se interpreta como positiva y alta. Además de los mencionado, durante la prueba de hipótesis se ha logrado una $sig. = 0.000$, el cual se ubica por debajo del 0.05, con lo cual se puede afirmar la existencia de relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se ha rechazado a la hipótesis nula, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por el control de las actividades a realizar y un cronogramade trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Lo registrado en el estudio presenta una aproximación a lo reflejado en el estudio de Peralta et al. (2020) con un estudio enfocado al impacto que ocasiona el teletrabajo en la gestión administrativa dentro de los tiempos modernos, plateándose como objeto genérico, el determinar el vínculo entre las variables mencionadas, para ello, se estimó un método cuantitativo, del cual, el nivel fue descriptivo – correlacional, mientras que su diseño fue no experimental, aplicándose una encuesta a los trabajadores de un hospital de Medellín, en Colombia, donde se encontró que existe un bajo control de los trabajadores, horarios flexibles, precaria infraestructura en el sistema hospitalario, baja comunicación entre el área administrativa y ausentismo en horario de trabajo, para ello, se concluye que el trabajo remoto, beneficia directamente a diferentes instituciones, pero en los centros de salud, no ha sido posible controlar la atención al cliente, ni mucho menos a planificar nuevas estrategias de desarrollo u avance en el uso de las tecnologías modernas; por ende, la gestión administrativa se ve opacada por las circunstancias de la pandemia y otros factores más.

De acuerdo a Kara et al. (2021) agregan que el trabajo remoto, presenta dificultades en la funciones cotidianas de los trabajadores, afectando directamente en su entorno familiar, social y por ende en el ámbito laboral, es decir, que el empleado no solo se sujeta a los parámetros y restricciones de la organización, sino también a las funciones que cumple con su familia, con la sociedad y con los objetivos trazados por la entidad, ante ello, los problemas más influyentes en el trabajo en casa, serían: la distribución del tiempo asignado a sus diferentes roles, luego se tiene el estrés, debido a las cargas que conlleva cada función y por último, está la actitud tomada frente a los conflictos dados.

En opinión de Münch (2015), la gestión administrativa comprende cuatro aspectos relevantes para el control interno y externo en función de una organización, al respecto, el autor refiere que, la administración comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios, las técnicas y el enfoque de gestión, teniendo en cuenta la opinión o participación de sus colaboradores, ya que son ellos, quienes se encargan de encaminar hacia el éxito a la empresa, en algunos casos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó relación positiva, alta y significativa ($Rho= 0.682$; sig. $0.000<0.05$) entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la capacidad de gestión que presente la gerencia, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Segunda. Se determinó relación positiva, alta y significativa ($Rho= 0.616$; sig. $0.000<0.05$) entre la planificación y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la planificación de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Tercera. Se determinó relación positiva, alta y significativa ($Rho= 0.747$; sig. $0.000<0.05$) entre la organización y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la organización de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Cuarta. Se determinó relación positiva, alta y significativa ($Rho= 0.860$; sig. $0.000<0.05$) entre la dirección y el trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por la dirección de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

Quinta. Se determinó relación positiva, alta y significativa ($Rho= 0.820$; sig. $0.000 < 0.05$) entre el control y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021, mostrando que los factores determinantes para lograr un eficiente trabajo remoto se ven sometidas por el control de las actividades a realizar y un cronograma de trabajo, por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzarlos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al alcalde de la municipalidad desarrollar capacitaciones relacionados al manejo de herramientas tecnológicas que favorezcan a la actividad laboral que realizan los servidores públicos como talleres de ofimática, talleres de almacenamiento de información en internet o nube y compartir archivos en red, para que se pueda gestionar mejor la información de la municipalidad.

Segunda. Al gerente municipal solicitar la evaluación de todo el personal sobre las habilidades tecnológicas que presentan los servidores públicos con la finalidad de contar con índices que permitan determinar, quienes son los que requieren reforzar sus conocimientos en el manejo de tecnología.

Tercera. Al jefe de personal, trabajar de manera articulada con los jefes de áreas para solicitar el listado del personal que desea participar de talleres relacionados al manejo de herramientas tecnológicas, que permitan fortalecer sus competencias.

Cuarta. Al jefe de informática, realizar un análisis de las condiciones que presentan los equipos informáticos de los usuarios de la municipalidad para evaluar si requieren mantenimiento preventivo o requiere ser sustituido por un equipo nuevo, con la finalidad de continuar brindando el servicio a la población.

Quinta. A los trabajadores de la municipalidad, desarrollar capacitaciones externas con la finalidad de fortalecer las competencias que presentan en el campo tecnológico que les permita desarrollar con una mayor eficiencia su trabajo.

REFERENCIAS

- Atoche et al. (2022). *El trabajo remoto en tiempos de pandemia*. 13 (1).
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1330>
- Anglas et al. (2021). *Administrative management in the public education sector: limitations and challenges in the context of teleworking*. 2 (5).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/980/1336>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bustamante et al., (2022). *Perception of teleworking by company managers and supervisors from the Maule Region (Chile) in times of the COVID-19 pandemic*. 33 (1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000100157
- Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. *Revista Digital CES Derecho. Adaptación a los cambios tecnológicos*, 11(1), 1-2.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/5620>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level*. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>

- Calle et al. (2022). *Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa*. 6 (1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540>
- Carrasco, R. (2021). *Telecommuting: advantages and disadvantages in organizations and collaborators*. 4(2). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (10a ed.). Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis*. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- D. S. No. 017-2015-TR (2015). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo en el estado peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamentode-la-ley-n-30036-decretosupremo-n-009-2015-tr-1307067>
- Escalante, S. y Diaz, I. (2022). *Trabajo remoto y compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros*. 25(3). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4871>
- Franklin, E. (2019). *Introducción a la administración: evolución, aplicaciones y tendencias*. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9534>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- García, B. (2021). *Relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el trabajo remoto en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de maestría, Fundación Universidad de América]. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8464/4/575872-2021-I-GE.pdf>
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). *Workfamily conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. La Medicina Del Lavoro*, 112(3), 229–240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). *Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units*. 58(2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
- Gonzales, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). *Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research*. 42(6). 123-160. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf
- Jáuregui, M., Lobos, P., y Ñahui, L. (2020). *Mejora de la gestión administrativa en las IIEE del ámbito rural de la provincia de Pisco mediante la conectividad a internet* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11208>
- Kara, K., Günes, D., y Tüysüzer, B. (2021). *Workfamily Conflict During Working from Home Due to Pandemic: A Qualitative Research on Female Teachers*.

International Journal of Curriculum and Instruction, 13(1), 251– 273.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1285876&lang=es&site=eds-live>.

López, J. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. Documentos de Trabajo (IELAT, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos)*, 134, 1-74.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7393704>

López et al. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19*. 5 (1).
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/774>

Medina et al. (2022). *Performance in distance work and telework modalities in Cuba from a gender perspective*. 18 (35).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782022000100126

Montenegro, I. (2022). *Desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021*. 10(3).
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/314>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) *Manual de preguntas frecuentes en el desarrollo de las actividades laborales del Perú*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/307150/MANUAL_DE_PREGUNTAS_FRECUENTES.pdf

Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. *Primera edición digital*. Recuperado de <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>

Moya, N. (2020). *Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49461>

- Munch, L. (2015). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a. ed.). México: Pearson.
- Münch, L. (2018). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos* (3ª ed.). Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9257>
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed-protect/---protrav/---travail/-documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2020). *COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/ítem/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020) *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://cutt.ly/AfJ8fEE>
- Quispe et al. (2021). *Gestión de calidad en el trabajo remoto*. 9 (2). <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181>
- Quivio et al. (2022). *El Trabajo Remoto y su relación con los Comportamientos de los Docentes de la UNE en Tiempos de Confinamiento*. 3 (3). <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/113>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2016). *Administración* (L. O. Madrigal Muñiz y L. E. Pineda Ayala, Trads.; 12. ° ed.). Editorial Pearson Educación. <https://bok.lat/book/5829049/3daed3>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- SERVIR. (12 de junio de 2020) *Guía Para Realizar El Trabajo Remoto En Las Entidades Públicas. El Perú Primero, Segunda Versión.* <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1051440-guiade-trabajo-remoto-para-entidades>
- Sánchez, A. y Ledesma, T. (2021). *Effects of home-office on workers' well-being.* 30(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234
- Simuț, C., Petrila, L., Popescu, F. A., & Oprea, I. M. (2021). *Challenges and opportunities for telecommuting in the school system: Building a sustainable online education in the context of the sars-cov-2 pandemic.* *Sustainability* (Switzerland), 13(18). <https://doi.org/10.3390/su131810296>
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). *Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking.* 31 (1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100149
- Uribe et al. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú* (2020). 24 (1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100179
- Valero, I. y Riaño, M. (2020). *Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia.* 23 (1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003

Vargas, C. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65634>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Santiago, Chile: CEPAL.*
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable X: Gestión administrativa	Münc (2015), la gestión administrativa comprende cuatro aspectos relevantes para el control interno y externo en función de una organización, al respecto, el autor refiere que, la administración comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios, las técnicas y el enfoque de gestión.	Con respecto a la definición operacional se tiene que la gestión administrativa, es una técnica sistematizada que permite utilizar de manera excelente los recursos dentro de la organización, por lo tanto, esta acción, se puede entender como el manejo sagaz de las diversas fuentes, actividades y operaciones, estructurándolas para	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión de objetivos • Fijación de objetivos • Estrategias para el logro de los objetivos • Plan Financiero 	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos • Gestión de recursos materiales • Gestión de recursos financieros 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de planes • Motivación • Liderazgo • Comunicación 	

		el desarrollo institucional a través del compromiso del trabajador en forma presencial o virtual		<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las metas de la organización 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Verificación • Regulación • Comprobación con patrones 	
Variable Y: Trabajo remoto	Buitrago (2020) sostiene el teletrabajo, el trabajo online, el trabajo desde casa o llamado también como trabajo remoto, se ha convertido hoy en día, en la fuente de desarrollo de las organizaciones, ya que la mayoría de empresas, se han visto	En cuanto a la definición operacional se entiende que el trabajo remoto o llamado también trabajo en casa, es un método producido por las exigencias originadas por la actual pandemia, en este sentido, se puede entender como el	Efectos económico – laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de costos • Mayor productividad • Flexibilidad laboral • Políticas de trabajo 	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
			Efectos jurídico – contractuales	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de horarios • Disminución de ausentismo • Baja rotación de persona • Compromiso laboral 	

	<p>afectadas por la grave situación en la que se vio envuelta la económica de la entidades públicas y privadas, para ello, se estableció esta modalidad con la finalidad de no perder el capital humano y con ello, seguir desarrollando las funciones que le compete a cada institución.</p>	<p>desarrollo de las funciones laborales del trabajador en otro contexto, pero teniendo en cuenta las mismas exigencias, el mismo compromiso y el mismo control de la parte administrativa de la empresa, además, esta nueva modalidad, se emplea bajo parámetros, algunas restricciones y adecuado manejo de las nuevas tecnologías de la comunicación</p>	<p>Efectos sociales – familiares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de la calidad de vida • Relaciones familiares • Permanencia en el hogar 	
			<p>Efectos tecnológicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción contaminación • Reducción tráfico vehicular • Acceso a las TICs • Disponibilidad de información 	

Anexo 02: INSTRUMENTOS

Cuestionario de gestión administrativa

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la gestión administrativa** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	DIMENSIÓN 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.					
2	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.					
3	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.					
4	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.					
	DIMENSIÓN 2: Organización	1	2	3	4	5
5	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.					
6	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad					
7	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad					
	DIMENSIÓN 3: Dirección	1	2	3	4	5
8	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.					
9	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad					
10	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad					

11	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación					
12	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.					
	DIMENSIÓN 4: Control	1	2	3	4	5
13	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.					
14	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables					
15	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.					
16	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.					
17	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.					

Adaptado de Choque (2021).

Cuestionario de trabajo remoto

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el trabajo remoto** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	DIMENSIÓN 1: Efectos económico - laborales	1	2	3	4	5
1	La entidad ha disminuido sus costos en materiales de oficina durante el trabajo remoto.					
2	Considera que el trabajo remoto ha incrementado su productividad laboral.					
3	El trabajo que realiza en la pandemia permite tener una libertad de carga horaria.					
4	Las políticas de trabajo de la entidad permiten brindar los recursos para que se pueda trabajar de manera eficiente.					
	DIMENSIÓN 2: Efectos jurídico - contractuales	1	2	3	4	5
5	El personal puede definir su horario de trabajo para cumplir con los requerimientos de la entidad.					
6	Se evidencia que el personal cumple con las actividades realizadas asignadas.					
7	Se evidencia que en las últimas fechas no se realiza rotación de personal.					
8	Los trabajadores de la entidad presentan compromiso laboral.					
	DIMENSIÓN 3: Efectos sociales - familiares	1	2	3	4	5

9	Considera que la calidad de vida de los trabajadores ha mejorado su calidad de vida.					
10	Las relaciones con sus familiares han mejorado durante el trabajo remoto.					
11	La permanencia que presenta en su hogar ha permitido que se integre con su familia.					
	DIMENSIÓN 4: Efectos tecnológicos	1	2	3	4	5
12	La entidad le brinda los equipos de cómputo necesario para que pueda desarrollar su trabajo remoto.					
13	Con el trabajo remoto se ha disminuido los gastos de transportes.					
14	En su hogar cuenta con conexión a internet para que pueda desarrollar su trabajo remoto.					
15	La entidad cuenta con sistemas para informáticas que permiten asegurar la información para realizar su trabajo remoto.					

Adaptado de Valverde (2021).

Anexo 03: Validez del instrumento
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Directo	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
2.	Directo	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
3.	Directo	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4.	Directo	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
6.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
7.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

8.	Directo	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		
9.	Directo	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
10.	Directo	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
11.	Directo	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
12.	Directo	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13.	Directo	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
14.	Directo	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
15.	Directo	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
16.	Directo	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
17.	Directo	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

DNI: 43788741

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestro en administración de negocios		
02	Maestra en administración de la educación		
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



26 de octubre del 2022

DNI: 43788741

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO REMOTO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Efectos económico - laborales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Directo	La entidad ha disminuido sus costos en materiales de oficina durante el trabajo remoto.	X		X		X		
2.	Directo	Considera que el trabajo remoto ha incrementado su productividad laboral.	X		X		X		
3.	Directo	El trabajo que realiza en la pandemia permite tener una libertad de carga horaria.	X		X		X		
4.	Directo	Las políticas de trabajo de la entidad permiten brindar los recursos para que se pueda trabajar de manera eficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Efectos jurídico - contractuales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5.	Directo	El personal puede definir su horario de trabajo para cumplir con los requerimientos de la entidad.	X		X		X		
6.	Directo	Se evidencia que el personal cumple con las actividades realizadas asignadas.	X		X		X		
7.	Directo	Se evidencia que en las últimas fechas no se realiza rotación de personal.	X		X		X		
8.	Directo	Los trabajadores de la entidad presentan compromiso laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Efectos sociales - familiares			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

9.	Directo	Considera que la calidad de vida de los trabajadores ha mejorado su calidad de vida.	X		X		X		
10.	Directo	Las relaciones con sus familiares han mejorado durante el trabajo remoto.	X		X		X		
11.	Directo	La permanencia que presenta en su hogar ha permitido que se integre con su familia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Efectos tecnológicos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	Directo	La entidad le brinda los equipos de cómputo necesario para que pueda desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
13.	Directo	Con el trabajo remoto se ha disminuido los gastos de transportes.	X		X		X		
14.	Directo	En su hogar cuenta con conexión a internet para que pueda desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
15.	Directo	La entidad cuenta con sistemas para informáticas que permiten asegurar la información para realizar su trabajo remoto.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO REMOTO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

DNI: 43788741

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestro en administración de negocios		
02	Maestra en administración de la educación		
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



26 de octubre del 2022

DNI: 43788741

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Directo	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
2.	Directo	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
3.	Directo	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4.	Directo	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
6.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
7.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8.	Directo	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		

9.	Directo	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
10.	Directo	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
11.	Directo	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
12.	Directo	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13.	Directo	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
14.	Directo	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
15.	Directo	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
16.	Directo	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
17.	Directo	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



23 de octubre del 2022

DNI: 44199834

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:
TRABAJO REMOTO**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Efectos económico - laborales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16.	Directo	La entidad ha disminuido sus costos en materiales de oficina durante el trabajo remoto.	X		X		X		
17.	Directo	Considera que el trabajo remoto ha incrementado su productividad laboral.	X		X		X		
18.	Directo	El trabajo que realiza en la pandemia permite tener una libertad de carga horaria.	X		X		X		
19.	Directo	Las políticas de trabajo de la entidad permiten brindar los recursos para que se pueda trabajar de manera eficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Efectos jurídico - contractuales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20.	Directo	El personal puede definir su horario de trabajo para cumplir con los requerimientos de la entidad.	X		X		X		
21.	Directo	Se evidencia que el personal cumple con las actividades realizadas asignadas.	X		X		X		
22.	Directo	Se evidencia que en las últimas fechas no se realiza rotación de personal.	X		X		X		
23.	Directo	Los trabajadores de la entidad presentan compromiso laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Efectos sociales - familiares			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

24.	Directo	Considera que la calidad de vida de los trabajadores ha mejorado su calidad de vida.	X		X		X		
25.	Directo	Las relaciones con sus familiares han mejorado durante el trabajo remoto.	X		X		X		
26.	Directo	La permanencia que presenta en su hogar ha permitido que se integre con su familia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Efectos tecnológicos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27.	Directo	La entidad le brinda los equipos de cómputo necesario para que pueda desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
28.	Directo	Con el trabajo remoto se ha disminuido los gastos de transportes.	X		X		X		
29.	Directo	En su hogar cuenta con conexión a internet para que pueda desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
30.	Directo	La entidad cuenta con sistemas para informáticas que permiten asegurar la información para realizar su trabajo remoto.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO REMOTO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



23 de octubre del 2022

DNI: 44199834

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18.	Directo	En su calidad de trabajador de la entidad conoce bien la misión de la institución.	X		X		X		
19.	Directo	En la entidad se han trazado claros objetivos por el bienestar de la institución.	X		X		X		
20.	Directo	La entidad ha elaborado las más pertinentes estrategias para concretar cada uno de los objetivos institucionales.	X		X		X		
21.	Directo	En la entidad se ha previsto oportunamente de un Plan financiero para la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
22.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos humanos en la entidad.	X		X		X		
23.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos materiales en la entidad	X		X		X		
24.	Directo	Puede considerarse como adecuada la gestión de recursos financieros en la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25.	Directo	Existe en la entidad una ejecución de planes a cabalidad.	X		X		X		

26.	Directo	Se motiva a los trabajadores para que tengan un mejor desempeño en la entidad	X		X		X		
27.	Directo	Se asume seriamente el liderazgo en la entidad	X		X		X		
28.	Directo	Se procura en la entidad que estén disponibles los mejores medios de comunicación	X		X		X		
29.	Directo	Se prioriza en la entidad el trabajo basado en el cumplimiento de metas institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
30.	Directo	Se cumple en la entidad con la respectiva y sistemática supervisión de las áreas.	X		X		X		
31.	Directo	Se preocupan en la entidad por verificar todos los procesos a cargo de sus responsables	X		X		X		
32.	Directo	Hay esmero en la aplicación de reguladoras medidas en la entidad para cada proceso.	X		X		X		
33.	Directo	En la entidad se comprueban los resultados conforme a estándares o patrones convencionales.	X		X		X		
34.	Directo	En la entidad el control puede llegar a la misma censura en caso sea necesario.	X		X		X		

Anexo 04: Confiabilidad

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	3	5	4	3	63
2	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	2	59
3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	71
4	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	57
5	4	1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	3	56
6	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	46
7	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	42
8	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	5	3	46
9	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	5	3	2	3	2	55
10	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	52
VARIANZA	1.1	1.0	1.0	0.7	0.5	1.2	0.7	0.8	1.7	0.9	0.4	0.8	1.2	0.7	1.1	0.8	1.0	68.0
TOTAL	15.4																	

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{17}{16} \left[1 - \frac{15.4}{68.0} \right]$$

$$\alpha = 1.063 \left[1 - 0.22688 \right]$$

$$\alpha = 1.063 \left[0.7731216 \right]$$

$$\alpha = 0.821$$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TRABAJO REMOTO METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	5	51
2	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	3	2	4	58
3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4	53
4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	46
5	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	48
6	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	55
7	2	3	2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	42
8	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	31
9	3	3	2	2	2	1	4	5	2	2	2	3	2	3	2	38
10	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	32
VARIANZA	0.7	0.8	1.5	0.9	0.9	1.8	1.7	1.6	1.0	0.6	0.7	1.0	1.0	1.2	1.0	80.0
TOTAL	16.2															

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{15}{14} \left[1 - \frac{16.2}{80.0} \right]$$

$$\alpha = 1.071 \left[1 - 0.202649 \right]$$

$$\alpha = 1.071 \left[0.797351324 \right]$$

$\alpha = 0.854$

Anexo 05: Normalidad de datos

Para determinar el método inferencial más adecuado para demostrar la relación presentada en el estudio y realizar la comprobación de la hipótesis se ha optado por calcular la normalidad de datos con la finalidad de conocer la distribución que presenta la muestra. Para ello se ha utilizado el método de Shapiro-Wilk para muestras que presentan un tamaño menor a 50, dentro de los valores registrados se ha dado a conocer que se presenta una significancia de 0.046 para la gestión administrativa y un valor de 0.007 para la variable trabajo remoto; en ambos casos se puede notar que se ubican por debajo del 0.05, por lo tanto se puede afirmar que la distribución que se presenta en el estudio es no paramétrica y el método más adecuado para analizar la relación que se presenta es el Rho de Spearman.

Tabla 8. Normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,936	32	,046
Trabajo remoto	,903	32	,007

Anexo 06: Base de datos

Cuestionario de gestión administrativa

N	Planificación				Organización			Dirección					Control				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4
5	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
7	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	4
9	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	3	2	5	4	4	5
10	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	5	4
11	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
13	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3
14	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
15	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	5
16	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
18	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	2	1
20	1	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2
21	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
22	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2

23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
25	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5
27	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1
28	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
29	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2
30	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1
31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
32	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2

Cuestionario de trabajo remoto

N	Efectos económico - laborales				Efectos jurídico - contractuales				Efectos sociales - familiares			Efectos tecnológicos			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	4
2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4	4	4	3	2
3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2
5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
6	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
7	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5
8	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5	2	4
9	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	4
10	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	2
11	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1
12	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2
13	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
15	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2
16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1
17	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
18	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
19	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2
20	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4
21	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
22	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2

24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4
27	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
28	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2
29	2	4	4	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1
30	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
31	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2
32	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y trabajo remoto en servidores públicos de una municipalidad distrital de Ancash, 2021", cuyo autor es TAMARA CADILLO HILARIO JULIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD : 08104562 ORCID: 0000-0003-3516-1982	Firmado electrónicamente por: ESOLEDADCN el 07- 01-2023 11:15:25

Código documento Trilce: INV - 1047278