



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**El Teletrabajo y la Gestión Administrativa de un
Órgano Especializado del Estado, Ancash, año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Canqui Guerrero, Evelyn Alexandra (orcid.org/0000-0002-4571-9196)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezu, Carlos Andres (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

CO-ASESORA:

Mg. Saravia Ramos, Giuliana Del Pilar (orcid.org/0000-0002-2705-9462)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar hasta aquí, por estar en todos los logros de mi vida, dándome fuerza espiritual y amor.

A mi madre, mi hijo, mi pareja, hermanos por apoyarme siempre, por sus consejos, aliento y por nunca dejarme que me dé por vencida, por ser esa fuerza en mi vida para continuar luchando por mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mis compañeros y profesores que han aportado en la elaboración de la presente investigación, a mi madre por el apoyo incondicional en nuestras interminables noches de estudio y por su inmenso amor.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
ANEXOS	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha Técnica del instrumento de recolección de datos	17
Tabla 2 Expertos para validación de Instrumentos.....	18
Tabla 3 Confiabilidad del Instrumento	18
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la variable teletrabajo	20
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable teletrabajo...	21
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la variable gestión administrativa	22
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión administrativa	23
Tabla 8 Prueba de normalidad	24
Tabla 9 Prueba de hipótesis general	25
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 1	26
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 2.....	27
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 3.....	27
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 4.....	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de la variable teletrabajo	20
Figura 2 Porcentaje de la dimensión normativa	21
Figura 3 Porcentaje de la variable gestión administrativa	22
Figura 4 Porcentaje de la variable gestión administrativa	23

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo. Además, el tipo de investigación fue de tipo básica. El nivel alcanzado por el estudio fue el descriptivo correlacional y se basó en un diseño no experimental de corte transversal. Para recolectar la información fue utilizada la técnica de la encuesta, apoyándose de dos instrumentos validados por expertos y con altos niveles de confiabilidad, los cuales fueron aplicados a una muestra de 75 sujetos que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash. Los resultados mostraron que existe relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, obteniéndose un índice de correlación Rho de Spearman de 0.635, calificado como correlación positiva moderada. El p-valor fue menor al nivel de significancia por lo que se pudo generalizar a nivel de la población.

Palabras clave: Teletrabajo, gestión administrativa, organización, especializado del Estado.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between teleworking and the administrative management of a specialized body of the State, Ancash, year 2022. The study had a quantitative approach. In addition, the type of research was basic. The level reached by the study was descriptive correlational and was based on a non-experimental cross-sectional design. To collect the information, the survey technique was used, supported by two instruments validated by experts and with high levels of reliability, which were applied to a sample of 75 subjects that make up a specialized body of the State of the Ancash Region. The results showed that there is a relationship between teleworking and the administrative management of a specialized State body, obtaining a Spearman's Rho correlation index of 0.635, qualified as a moderate positive correlation. The p-value was less than the significance level, so it could be generalized to the population level.

Keywords: Teleworking, administrative management, organization, specialized body.

I. INTRODUCCIÓN

Con el creciente desarrollo tecnológico, la sociedad humana está en la era de la información digital; donde cada vez más problemas de gestión social se pueden resolver a través de herramientas tecnológicas, destacando que su nivel aplicativo determina directamente la capacidad de gestión pública gubernamental (He & Li, 2021). Además, la gestión administrativa está condicionada por los fines que proponga el Estado, los cuales a su vez dependen del régimen político vigente. Donde, estos objetivos se correlacionan precisamente con el intereses sociales (Baadzhy, 2019). En base a ello, se presenta un desafío sustancial para las entidades estatales, disponer de una administración flexible que tenga la capacidad de generar esquemas adaptables a los cambios incesantes, considerando a los usuarios, sus necesidades y expectativas (Valer, Delgado, Delgado, Corazao, & Farfán, 2022).

Tal es el caso del trabajo a distancia o teletrabajo que ha permitido encontrar resultados positivos y negativos en términos de desempeño, actitudes, bienestar familiar, estrés, además de conciliación y vida laboral (Sánchez, 2022). Sin embargo, en países asiáticos como China, son muchos los factores que afectan la aplicación oportuna del teletrabajo en la administración pública como una capacidad comunicativa de información deficiente del departamento de gestión; puesto que, la información de cada departamento es independiente y no puede transmitirse ni comunicarse de manera efectiva entre los departamentos funcionales; de modo que, la información no puede reflejar completamente su valor y función (Chen, 2019). Otro ejemplo es Japón, donde pese a contar con desarrolladas capacidades tecnológicas como el internet "5G" solo el 5% de los ciudadanos japoneses respondieron que se había introducido inteligencia artificial en sus lugares de trabajo (Hosogaya, 2021).

A nivel internacional, Zapata et al (2017) mencionan que, en Latinoamérica, el teletrabajo elimina los límites físicos y territoriales de igual manera los gobiernos de esta región están aprovechando este modelo de trabajo para afrontar retos como la reducción del consumo de combustible ya que Honduras implementó este reto. Por otro lado, Rimbau (2022) manifiesta que en España después de dos años de confinamiento, que sucedió con el teletrabajo donde a finales del 2019 existía en

un 8,3% en el segundo trimestre del 2020 un total 19,1% tras esta situación determinó la modalidad se quedaría. Sin embargo, en la actualidad está presente en un 12,7% entre el modo habitual y ocasional, bajo unos puntos, pero mencionan que aún es indispensable ya que lo han incorporado como parte de sus actividades laborales para poder gestionar tanto como en lo laboral, personal y económico.

Asimismo, en Colombia ya se han comenzado a dar grandes pasos para implementar el trabajo remoto como una forma de agilizar la mejor obtención de resultados en las entidades, y a pesar de todos los inconvenientes que puedan presentar, la aparición de popularizar este tema incluye una variedad de acciones que deben moverse y desarrollarse en el segmento empresarial, cuyo propósito es contribuir estructuralmente a fortalecer la senda en el plano social, laboral y económico del territorio (Castro et. al, 2020).

A nivel nacional, Fernández y Torres (2016) mencionaron que el trabajo virtual es una manera de disposición laboral a inicios de la década de 1970, siendo EE. UU. y Europa pioneros en su implementación. Nuestro país no ha ignorado la revolución tecnológica y la necesidad de regular esta nueva forma de prestación de servicios, esto expresa la necesidad de una adecuada regulación interna que asegure las condiciones mínimas para proteger a los trabajadores dentro de la jurisdicción. Además, Quispe y Quispe (2021) señalan que, el sector público ha dado énfasis al teletrabajo en Perú donde se rige por diferentes leyes, pero debido a la falta de digitalización en las organizaciones, hay pocos empleados y las entidades públicas no están interesadas en llenar el espacio en este formulario. Por lo tanto, existe la necesidad de una estrategia de gobierno electrónico para que los pobladores y trabajadores puedan emplear recursos digitales para el desempeño de sus funciones, también promueve el movimiento de funciones en base al mundo electrónico.

A nivel local, un órgano especializado del Estado de la región de Ancash ha venido enfrentando desde inicios hasta la etapa post pandemia el trabajo remoto, experimentando una serie de dificultades que han afectado los resultados de la gestión administrativa. Ha inicios de la pandemia fue muy difícil adaptarse esta nueva forma de vida debido a una serie de medidas decretadas por el gobierno peruano, los trabajadores empezaron a laborar virtualmente, una parte del personal

en este caso los del grupo de edad vulnerable donde en su mayoría eran los nombrados, ellos debían laborar desde casa para cuidar su salud y no contagiarse, la mayoría no podía manejar de manera eficiente la tecnología y sus aplicativos, ocasionando retraso en las metas programadas por la entidad.

Por otra parte, el otro grupo de trabajadores que podían asistir días intercalados en las oficinas, tenían problemas con los equipos y sistemas tecnológicos porque estaban obsoletos debido que no funcionan correctamente, no tenían suficiente memoria por ende colapsaba el sistema interno y externo generando acumulación de trabajo, por consecuencia no se podía cumplir con las funciones de los trabajadores esto traduce en la insatisfacción del público que solicita atención a sus documentos. En la etapa de post pandemia gran parte del personal ya se acostumbró a esta modalidad de trabajo, a pesar que ya está habilitado el trabajo de forma presencial, pero ellos lo consideran como parte indispensable de su trabajo, también sigue existiendo fallas en la parte tecnológica y un desempeño eficiente del trabajo virtual.

Debido a los problemas mencionados anteriormente se ha observado en la parte administrativa un bajo rendimiento el cual no se puede avanzar ni cumplir con los objetivos programados porque gran parte del personal son jefes de área, ellos laboran desde casa por ende se demoran en tomar decisiones, responder, comunicar y firmar los documentos. Además, que se maneja un sistema burocrático de reparto de funciones y relaciones interpersonales aún sigue existiendo esta problemática a pesar de que empleo el trabajo virtual. Dicho conocimiento permitirá, sistematizar procesos administrativos para su mejor atención al usuario y la reducción del tiempo perdido, permitiendo una adecuada estabilidad entre lo laboral, familiar y profesional.

Se planteó la pregunta general: ¿Existe relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022? Los problemas específicos son: (1) ¿Existe relación entre la normativa y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022? (2) ¿Existe relación entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022? (3) ¿Existe relación entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa de un órgano

especializado del Estado, Ancash, año 2022? (4) ¿Existe relación entre los canales de comunicación y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022?

En referencia a la justificación teórica, a partir de este tema de investigación desarrollado aporta nuevo conocimiento que se añade al ya existente sobre el tema tratado, además que cuenta con teorías que la respaldan. Justificación práctica, puesto que los resultados obtenidos contribuirán al diseño de mejoras para la resolución del problema. Justificación metodológica, porque la estructura metodológica tomada en cuenta, así como los instrumentos podrían ser utilizados en estudios futuros.

Se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. Los objetivos específicos son: (1) Determinar la relación entre la normativa y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. (2) Determinar la relación entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. (3) Determinar la relación entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. (4) Determinar la relación entre los canales de comunicación y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022.

Además, se formuló la hipótesis principal: Existe relación significativa entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. las hipótesis específicas son: (1) Existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. (2) Existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. (3) Existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022. (4) Existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Enfatizar el teletrabajo como parte de la vida laboral va enmarcar el cumplimiento de metas en las diferentes entidades por ende ha sido punto de referencia para diferentes investigaciones que sirven como complemento de estudio para ser relacionado a la gestión administrativa.

Según mencionado en el párrafo anterior, es primordial considerar que Dueñas, et al. (2022) realizaron en Bucaramanga una revisión de diversos artículos con el objetivo de analizar el teletrabajo en referencia del personal y las empresas. El estudio fue diseñado bajo una óptica descriptiva y correlacional bajo una perspectiva cuantitativa no experimental, mediante la encuesta con escala Likert. Los resultados indicaron que la planificación y organización del teletrabajo logran objetivos laborales también las variables sociodemográficas de género menciona dimensiones de habilidades, destrezas y conocimientos que conectan desafíos en torno a la autonomía y cohesión empresarial. Se concluyó que las organizaciones que operan en diferentes sectores socioeconómicos tienen el potencial para adoptar el formato de teletrabajo debido a las ventajas inherentes a esta práctica.

Adicionalmente Carrillo (2022) precisó la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en una empresa. Bajo un paradigma cuantitativo, fueron 52 participantes en base al cuestionario. Los resultados indicaron que hay correlación de una sobre la otra con un coeficiente de 0,522. Se concluyó que el nivel de trabajo virtual es un 75% por ende las cuatro características están en un grado eficiente mayor al 60%, asimismo hay mayor dominio en la cuarta dimensión y menor uso fue la segunda dimensión.

Doberstein y Charbonneau (2022) realizaron un artículo con el propósito de alienar el teletrabajo con el contexto de la pandemia en el sector público. Bajo principios cuantitativos el cual se elaboró un cuestionario, teniendo como muestra representativa de 1001 teletrabajadores canadienses. Los resultados fueron que el 62% indicó que antes de la pandemia nunca teletrabajaron, el 70% trabajo desde casa durante la pandemia. Se concluye que los trabajadores del sector privado tuvieron mayor frecuencia en teletrabajar antes de la pandemia mientras que el sector público durante este tiempo experimentaron grandes cambios. Entonces existe personal con mayor autonomía en el trabajo reflejan menor alienación y los

que se ajustan al perfil de personalidad igualmente mientras tanto los extrovertidos si estaban alineados antes de la pandemia.

Quezada, et al (2020) determinaron la alfabetización digital como mantenimiento del teletrabajo en la docencia universitaria. Se implementó un esquema cuantitativo, no experimental de corte transaccional, se elaboró un cuestionario como mecanismo a base de 185 personas. Los resultados indicaron que 83% consideraron que la tecnología permite la continuidad, el 97% considera que deben estar capacitados en plataformas virtuales, el 97% aprecia que el desconocimiento de los medios digitales genera discriminación, el 76% refleja que las personas deben implementar el trabajo remoto como actividad habitual y 91% menciona que todo ciudadano debe ser alfabetizado digitalmente. Se concluyó que la premisa es la base para un buen desarrollo en el teletrabajo pues genera progreso digital para enseñar y aprender, también reduce la brecha digital por ende se debe incluir plataformas virtuales para proporcionar información y comunicación.

Campaña, et al (2021) elaboraron un artículo, plantearon el objetivo de establecer la administración del personal y el teletrabajo en referencia a la macroeconomía durante el confinamiento. El trabajo se desarrolló tomando principios del enfoque cuantitativo con análisis sintéticos deductivos, fue no experimental, comparativo de materiales bibliográficos. Los resultados fueron que la combina tres sectores para analizar el trabajo a distancia durante la pandemia como estrategia de gestión de recursos humanos implementada por las empresas, lo que permitió identificar que 48,9% empleados que eligieron este trabajo fueron del sector educación 33,1% empleados y el 18% empleados en salud. Concluyeron que, el teletrabajo en la ciudad de Riobamba aplicó en un 86% en las organizaciones durante el confinamiento generó una gran administración y equilibrio de las actividades cotidianas en lo laboral, familiar y social.

Anchelia et al. (2021) en su artículo desarrollaron el objetivo en determinar la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el plano educativo. Se utilizó un paradigma cuantitativo, básico, no experimental con un corte de tiempo a través de un método hipotético deductivo tuvo 88 colaboradores. Los resultados fueron de la correlación fue un valor de 0.36 un nivel menor 0.05 entre las variables de estudio, además de 0.885 y 0.801 de fiabilidad de cron Bach respectivamente,

fue evaluada por Rho de spearman generando valores de ambos términos. Se concluyó que muestra relación entre la variable 1 y 2 estableciendo en tanto persista una buena gestión existe el acuerdo de los empleados paulatinamente.

Baigiu y Simionescu (2021) desarrollaron un artículo que tuvo por objetivo determinar el vínculo del teletrabajo y la comodidad de los empleados. Bajo un enfoque cuantitativo, una población 338 personas a través del método bola de nieve. Los resultados fueron la fiabilidad donde el 0.84 menciona interferencia entra la vida laboral y personal, 0.86 en productividad, 0.74 confianza organizacional y flexibilidad en un 0.63. Se concluyó un impacto débil de las dimensiones del teletrabajo sobre el bienestar de los colaboradores, las dimensiones de la vida laboral interferencia y flexibilidad es negativa su influencia al contrario de las dimensiones de productividad y confianza organizacional no están conectadas al bienestar.

Vargas (2021) quien elaboró una indagación que tuvo por objetivo determinar el vínculo del Teletrabajo y la Gestión Administrativa en la PNP. Diseñado bajo el enfoque cuantitativo, mediante el instrumento cuestionario. La muestra tomada fue de 50 trabajadores. Los resultados señalaron que el 30% representa que las variables son eficientes, 9% considera que hay poco por atender y 6% dijo que es eficiente. Se concluyó que la cultura organizacional, capacitación tienen relación con la segunda variable a diferencia de herramientas tecnológicas no se relaciona.

Mendoza (2021) determinó el trabajo remoto y la gestión administrativa en algún consistorio de Lima. Se desarrolló tomando en cuenta reglas y principios del enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental. Para tal efecto se determinó la muestra de 70 laboriosos. Los resultados fueron mediante tablas y gráficos mediante el cruce de tablas para la determinación de lo que manifiestan los colaboradores donde el 51.4% manifestó que la primera variable está en un nivel eficiente mientras que el 34.3% mencionó que la segunda variable está en un nivel bueno. Se concluyó que no hay relación respecto de la primera variable con la segunda, el valor de dependencia fue de 3% por cual se rechaza la hipótesis.

Córdova (2021) quien realizó un estudio en el país de Ecuador, con el objetivo de determinar propositivos que las entidades van utilizar como lineamientos del

teletrabajo bajo leyes vigente de implementación, para lograr un mejor uso de recursos que genere bienestar en los trabajadores. Tomando en cuenta los principios cuantitativos, bajo la implementación de la encuesta en base a las características con una muestra de 59 personas. Los resultados fueron que el 65.38% menciona que la entidad se preocupó que los trabajadores desarrollen adecuadamente sus habilidades, el 50% realizó reuniones virtuales para compartir y desarrollar sus funciones mientras que el personal en un 38.46% asistió a capacitaciones. Se concluyó que el teletrabajo es una alternativa durante la pandemia el cual va permitir la realización de actividades desde casa. También los factores que constan de tecnología, para su implementación y condición del trabajo.

Nakrošien et al (2019) investigaron la relación entre los factores del teletrabajo con los efectos individuales y organizacionales. Bajo una expectativa mixta entre la revisión literaria y la utilización de la encuesta en 128 trabajadores. Los resultados fueron la correlación de rango es de medio a alto en referencia de los cuatro efectos, pues siete de cada 10 se relacionan los coeficientes de correlación son desde $r=0,17$ a $0,46$ también nueve de cada diez trabajadores se correlacionan $r=0,17$ a $0,42$ en referencia a las oportunidades laborales esta los coeficientes entre $r=0,20$ a $0,40$ eso es ocho de cada diez y por último la productividad autónoma su coeficiente va $r=0,22$ a $0,43$. Se concluyó que el teletrabajo es una solución al cumplimiento de labores si el trabajador se encuentra enfermo pues quieren sobresalir en un mundo competitivo pues este término lo hace posible además de reducir problemas psicológicos.

Alzate y Giraldo (2016) desarrollaron una investigación con el objetivo de establecer factores que repercuten con la disposición de adaptarse al trabajo virtual en la docencia universitaria. Bajo la descripción cuantitativa, analizando los resultados sobre un indicio de 118 docentes, por medio de la aplicación del sondeo. Los resultados fueron que el 60.2% estaría disponible tomar esta modalidad. Se concluyó que no existe efecto significativo con la mayor parte de las variables, por cualidades de forma individual, ambiente de trabajo y naturaleza del teletrabajo. Pero eso sí, para un gran número de variables referidas en aspectos de actitud y habilidad para el uso de medios electrónicos. Existe una fuerte relación en admitir

que el teletrabajo debe seguir con el uso tecnológico en el trabajo diario, como la evaluación, la organización de talleres, la resolución de dudas.

Luego de la exposición de investigaciones previas, es imprescindible dar a conocer aspectos teóricos respecto a las variables de estudio.

En referencia a las teorías que respaldan la investigación la teoría del teletrabajo por Cantuta (2018) donde menciona aspectos regulatorios del teletrabajo en Perú donde se ha implementado con éxito en varios países debido a sus beneficios para el trabajador remoto, la empresa y la sociedad. Por eso está regulado e impulsado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo porque, según su constitución política, el principal eje del Estado peruano es el trabajo en sus diversas formas. Asimismo, esta modalidad genera y protege los derechos laborales porque posibilita la creación de fuentes de empleo. Por lo tanto, los países deben asegurar su implementación. Por ende, se reconocerán los beneficios del trabajo a distancia.

El planteamiento de la teoría de gestión administrativa de Palma (2011) donde menciono que la administración ya no es un impedimento global, los nuevos conocimientos y saberes en el desarrollo de la sociedad, estos cambios deben verse ahora como una cuestión natural global, para nuevas tácticas que genere estabilidad. El desarrollo de ideas en economía y gestión empresarial fueron factores que dejaron una huella imborrable tanto a nivel teórico como técnico. Los efectos más significativos y duraderos de la sociedad a la que nos dirigimos aún están por venir, siendo el factor dominante el crecimiento de la población que envejece y el declive de la generación más joven, los trabajadores del conocimiento se convierten en el grupo dominante en su población, el principal desafío y el impacto de estas y otras futuras tendencias sociales en la economía cambiarán la organización de las instituciones existentes, lo que creará un nuevo paradigma en la gestión.

Quezada et al (2020) definieron la primera variable teletrabajo que es un tipo de acuerdo, sustentado en el espacio y la temporalidad, además que combina el trinomio trabajo, vida personal y familiar que representa una organización sustentada en tecnología de investigación y comunicación, que muestra la

capacidad de continuar brindando servicios a la comunidad. Además, el término 'teletrabajo', como se usa a menudo, proviene de los términos 'tele', que se refiere a un lugar distante, y 'trabajo'. Por lo tanto, se comprende un concepto de estilo de trabajo flexible que utiliza herramientas TIC, sin considerar la ubicación o el tiempo, a distancia (Groen, Van Triest, Coers, & Wtenweerde, 2018). También, es definido como un arreglo laboral que permite a los trabajadores realizar sus actividades en un lugar alternativo algún fragmento de jornada, donde se emplee dispositivos electrónicos para la interacción y reporte (Deirdre, 2020).

Son dimensiones de la variable Teletrabajo según Carrillo (2022): La primera dimensión que es la normativa, en referencia a la Ley del Teletrabajo N° 31572 donde el objeto es regular su aplicación tanto a entidades públicas y privadas bajo un trabajo decente y el manejo de un ámbito personal, familiar y laboral, su finalidad es ver su cumplimiento. Mediante los capítulos mencionados divulgar la política de trabajo en referencia a su aplicación, condiciones de trabajo se menciona derechos y obligaciones del empleador y trabajador, confidencialidad de información, así como era de manera presencial, cumplir los tiempos como la jornada laboral. También, las normativas son parte del tejido de la vida social y, si se obedecen, la hacen predecible, constituyendo el orden social y se convirtiéndose en el cemento de la sociedad (Fehr & Schurtenberger, 2018). Además, la normativa comprende principios con base ética y filosófica sobre cómo las organizaciones tienen o deberían actuar (Rose & Flak, 2018).

La segunda dimensión que es ambiente de trabajo lo pronuncia Yukun et al (2020) donde consideraron responsables de mantener la seguridad en el ambiente de trabajo, ya sea física y mental. Los indicadores son trabajar en un lugar seguro tanto físico y mental, con suficiente equipo y campo físico también se respeta la jornada laboral en base a las tareas realizadas, no hay duda de que se logrará el éxito y la productividad deseada. Además, los ambientes de trabajo más saludables tienen una comunicación, colaboración, seguridad y satisfacción relativamente mejores; por tanto, es menos probable que los trabajadores dejen sus puestos (Kelly & Todd, 2017). Asimismo, un ambiente de trabajo adecuado está influenciadas por el apoyo gerencial al destinar los recursos adecuados para convertirse en una estrategia eficaz para la promoción de la satisfacción laboral y

la reducción del agotamiento y las intenciones de los colaboradores de dejar su trabajo (Nantsupawat, y otros, 2017).

La tercera dimensión es dispositivos y soportes informáticos. Según Malecki (2020) indicaron que los medios tecnológicos son dispositivos electrónicos que soportan información a través de canales visuales digitales. Se debe considerar que los medios electrónicos han cambiado el mundo y está cambiando constantemente en términos de tecnología, facilite el trabajo a distancia para acceder a la información utilizando medios como redes sociales entre ellos el correo electrónico, celulares móviles, computadoras portátiles y más. Asimismo, los soportes informáticos consisten en los entornos físicos y digitales, el hardware y el software, y las intenciones sobre el uso intencionado de estos activos (Bordi, Okkonen, Mäkiniemi, & Tammi, 2018).

La cuarta dimensión es canales de comunicación, donde Kylili et al (2020) hicieron referencia, que el trabajo a distancia incluye una variedad de características importantes, incluidos estos medios electrónicos como videollamadas, redes sociales, correo electrónico y más. Estos canales son métodos que permiten que la información fluya de forma dinámica entre varias organizaciones, pues, se han cambiado la manera de laborar durante y después del confinamiento, estableciendo equipos de operaciones especiales, cerrar el espacio físico y asegurar la continuidad del negocio. Además, son comprendidos como un mecanismo integral, un método administrativo básico, donde el rol del contacto es utilizado como un mecanismo de gestión para facilitar los vínculos entre los ciudadanos y establecer un clima favorable al crecimiento interno de la organización (Ma, 2021).

Además, Dueñas et al. (2022) manifestaron que es entendido como un método organización del trabajo flexible dependiendo de la finalización del trabajo real excepto asistir a la entidad durante un período determinado son importantes y se pueden hacer a tiempo completo o a tiempo parcial. Asimismo, Diario el Peruano (2022) en la ley del teletrabajo artículo 3 lo definieron como una forma importante de dar un trabajo, una situación normal o siempre. Se distingue por el desenvolvimiento del colaborador sin estar en el lugar de trabajo con quien tenga una relación laboral. Esto se hace mediante el uso de plataformas digitales y

tecnología. Quispe y Quispe (2021) señalaron que el teletrabajo se ha ido implementando como un estilo de trabajo esencial que garantiza seguir el servicio en las instituciones públicas, conectado a las personas, al mundo tecnológico, las leyes y reglamentos, promoviendo la flexibilidad de la fuerza laboral para las actividades.

González et al (2020) definieron la segunda variable gestión administrativa como materia básica en gestión y aspecto unificado, sistemático y sustentó al desarrollo entre ellas social, comercial y tecnología que va implementando en los últimos tiempos, además de la variedad de acciones con la intención de impulsar una entidad a través de la ejecución de un conjunto de competencias para ordenar, dirigir actividades y la variedad de funciones para desarrollarse en la entidad y prever problemas y lograr metas establecidas. Además, la gestión administrativa aboga por el reposicionamiento del gobierno y las relaciones de mercado, donde los departamentos gubernamentales deben poder introducir mecanismos competitivos para promover la mercantilización y el desarrollo cuasi-comercial de su gestión interna (Sinan, 2018).

Son dimensiones de la variable gestión administrativa para González et al (2020) la primera dimensión; planificación, que es definida como primera función administrativa en el cual sintetiza mediante indicadores como: definir metas, establecer recursos y actividades en un periodo determinado. La segunda dimensión es organización, consiste en incluir la creación de una forma de distribución de recursos en diferentes clases. La tercera dimensión es dirección, implica ejecutar la estrategia delineada y gestionar los esfuerzos para lograr los objetivos establecidos. La cuarta dimensión control, permite evaluar el cumplimiento de las tareas planificadas bajo la línea de estrategias para evitar problemas y generar un mejor proceso de toma de decisiones mediante los indicadores: alineación, evaluación y toma de decisiones.

Asimismo, Hernández (2017) indicaron que la gestión administrativa lleva a cabo ciertas funciones los gerentes mientras coordinan de manera efectiva y eficiente el trabajo, además de implementar las funciones fundamentales que son la planificación, organización, control y dirección. Estas actividades no siguen un orden rígido predeterminado, el tiempo que un administrador dedica a cada una de

ellas depende del cargo en la organización. Además, Anchelia et al (2021) mencionaron que es una serie de acciones a tomar para movilizar un conjunto de recursos disponibles tanto bienes, servicios, personas, etc. Para alcanzar las metas programadas, por ende, debe cumplir el proceso de requisitos, Planificación, división de procesos, división de funciones, especialmente decidir y generar solución de conflictos en torno a la entidad. Además, la dimensión planeación tiene que ver con la medida en que las organizaciones siguen un enfoque sistemático para la formulación de estrategias, análisis de contextos internos y externos, definición de objetivos y formulación de planes (George, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipología básica. Lo respalda Wright et al (2016) donde mencionaron que depende de los aportes teóricos para realizar la solución de un problema, y de esta manera generar bienestar en la sociedad. Es por ello que dado a la naturaleza de la investigación se buscó evidenciar la situación actual.

3.1.2 Diseño de investigación

Perteneció al diseño no experimental, ya que analizó la información proveniente del teletrabajo y la gestión administrativa, sin ningún tipo de intervención por parte del investigador. Mientras que Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que no se cambiará las variables, se recoge de una pesquisa de problema ya ocurrido de la unidad de estudio. Fue bajo un paradigma cuantitativo debido al uso número, donde Mohamed y Amr (2018) señalaron como una investigación en la que se realizan análisis e investigaciones objetivas del mundo real, mediciones y evaluaciones numéricas capaces de recopilar datos fiables, y en la que se pueden encontrar explicaciones generalizadas contradictorias en la estadística.

El nivel es caso descriptivo correlacional pues el estudio busco describir la variable de investigación y así evidenciar sus características. Al respecto, Escudero y Cortez (2018) manifestaron que la indagación permite describir las características y propiedad, ya sean de personas u objetos que se puede someter a una distinción. Además, se denomina de corte transversal, donde se encuesta a los trabajadores de un órgano especializado del Estado de la región Ancash en un determinado tiempo por ello, es un estudio observacional donde va permitir que las variables van a reunir información sobre sus características. (Mukherjee, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual

Quezada et al (2020) definieron la primera variable teletrabajo que es un tipo de acuerdo, sustentado en el espacio y la temporalidad, además que combina el trinomio trabajo, vida personal y familiar que representa una organización sustentada en tecnología de investigación y comunicación, que muestra la capacidad de continuar brindando servicios a la comunidad.

Definición operacional

Para cuantificar la variable teletrabajo se utilizó 4 dimensiones y 16 indicadores. Las dimensiones son: normativa, ambiente de trabajo, dispositivos y soportes informáticos y canales de comunicación.

Indicadores

La cuantificación se realizó en base a 16 indicadores, el cual ayudo a describir las características de cada dimensión. Se podrá visualizar en el anexo N°1.

Escala de medición

Para su cuantificación fue de forma ordinal.

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual

González et al (2020) definieron la segunda variable gestión administrativa como materia básica en gestión y aspecto unificado, sistemático y sustentó al desarrollo entre ellas social, comercial y tecnología que va implementando en los últimos tiempos, además de la variedad de acciones con la intención de impulsar una entidad a través de la ejecución de un conjunto de competencias para ordenar, dirigir actividades y la variedad de funciones para desarrollarse en la entidad y prever problemas y lograr metas establecidas.

Definición operacional

Para calcular la variable de gestión administrativa se utilizará 4 dimensiones y 12 indicadores, siendo las dimensiones: planificación, organización, dirección, control.

Indicadores

La medición se realizó en base a 12 indicadores, ya que ayuda en sus características de cada dimensión. Anexo N°2

Escala de medición

Para cuantificar fue tomada de forma ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La componen 90 personas de un órgano especializado del Estado del departamento de Ancash. Según Arias et al (2016) mencionan es un grupo de individuos y cosas el cual se desea indagar.

Criterios de inclusión:

Trabajadores, que se encuentran laborando mediante el teletrabajo los últimos 6 meses y que radican en este órgano especializado.

Criterios de exclusión:

colaboradores, que no se encuentran laborando mediante el teletrabajo los últimos 6 meses y que no radican en este órgano especializado.

3.3.2 Muestra

Para el desenvolvimiento de la investigación se cogió una muestra de 75 sujetos que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash. En referencia a ello Otzen y Manterola (2017) mencionaron que una parte del total se consideran una muestra, o donde un subconjunto representa a toda la población.

3.3.3 Muestreo

Arias et al (2016) señalaron que el muestreo no probabilístico de tipo intencional tiene por objetivo estudiar a los sujetos que tengan características similares que lo demanda la muestra de la investigación el cual se utilizó.

3.3.4 Unidad muestral

Está constituida por su totalidad de la muestra por ende los trabajadores que han laborado por esta modalidad son los elementos de donde obtendremos información precisa y real.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para consagrar información se eligió la técnica de encuesta, está definida por una variedad de acciones usadas para la adquisición de datos a través de un campo de trabajo en referencia a la población. De tal manera Torres y Paz (2019) mencionan que la encuesta es un método descriptivo para poder detectar ideas o necesidades, la aplicación a una muestra simbólica tiene como finalidad obtener resultados que posterior a ello puedan ser reflejados a la población general.

Para la unificación de datos se obtuvo como instrumento un cuestionario con un total de 28 ítems. Por ende, Hernández y Mendoza (2018) determinaron que el cuestionario es una universalidad de preguntas sobre puntos de mayor relevancia de la investigación que son contestadas por los encuestados. Se utilizó un sistema cardinal para la extracción de datos.

Tabla 1

Ficha Técnica del instrumento de recolección de datos

Instrumento	Cuestionario para el personal de un órgano especializado del Estado, Ancash, año 2022
Autor	Canqui Guerrero, Evelyn Alexandra
Población	Personal de un órgano especializado del Estado de la región Ancash.
Número de Ítems	Total 28 : V1- 16 ítems y V2: 12 ítems.
Año	2022
Aplicación	Física
Duración	20 minutos

Nota. Elaboración propia según la ficha técnica del instrumento el cual muestra la tabla datos técnicos del cuestionario.

Validez

La validez que se obtuvo por el instrumento para la adquisición de información que ha sido tomada en referencia a la estructura del instrumento. Por ende, Hernández et al (2016) mencionan que validar genera mayor viabilidad al instrumento para poder medir la variable de manera certera que busca aplicar.

Para la corroboración del instrumento existe el juicio de expertos. Donde se obtuvo mediante la opinión de tres profesionales.

Tabla 2
Expertos para validación de Instrumentos

Expertos	Calificación de los instrumentos
Dra. Aura Quiñones Li	Aplicable
Dr. Braggi Alfredo Bamberger Vargas	Aplicable
Mg. Carlos Guerra Bendezú	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

Herramienta el cual permite saber la confiabilidad de cada encuesta aplicada, cuenta como soporte otra herramienta denominada Alfa de Cronbach donde se podrá procesar la información obtenida en el programa SPSS. (Vaske et al, 2017)

Tabla 3 *Confiabilidad del Instrumento*

Variable	N° de encuestas	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Teletrabajo	15	16	0,772
Gestión administrativa	15	12	0,812

Nota. Elaboración propia de acuerdo con el programa SPSS

3.5. Procedimientos

El estudio siguió una variedad de procedimientos, lo cual permitió definir la naturaleza de la problemática en un órgano especializado del Estado en el departamento de Ancash en correlación de las variables, luego se indagó el marco teórico para fortalecer las variables mencionadas, asimismo la formulación del instrumento. Después se aplicó la encuesta de forma física, para obtener datos que fueron examinados a través del programa SPSS para comprobar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Se analizó las piezas de información recopiladas para obtener resultados descriptivos e inferenciales. Este análisis utilizó las tablas presentadas y divididas por variables y dimensiones para establecer la correlación de variables. Asimismo,

se implementó el software para los correspondientes cálculos y el SPSS. Según lo manifestado Buchanan (2016) indico que la estadística descriptiva se basa en la demostración de tablas de frecuencia por cada ítem también con datos agrupados y el cruce de información entre las tablas luego que en un inicio se contó y ordeno la información obtenida. Además, Dawson (2019) afirmo que un análisis inferencial va permitir la obtención de datos de las muestras tomadas en referencia al grupo elegido para que sea contrastado con las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La explicación de la indagación se consideró uno de los valores éticos para un investigador que sería el respeto, asimismo también se debe proteger a las personas que ayudaron en la acumulación de información requerida, además se va respetar lo siguiente: humanidad, dignidad, confidencialidad, anonimato de los informantes. También recalcar que la información que se obtuvo es de fuente real y confiable, ya que no se alteraron los datos.

Del mismo modo, este estudio se desarrolló bajo las líneas de investigación teniendo en cuenta la precisión de los resultados, respetando la propiedad intelectual y utilizando el estándar del programa APA para citas y referencias. Confidencialidad por declaración de consentimiento al servidor investigado y por último se implementó el sistema digital Turnitin.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 4

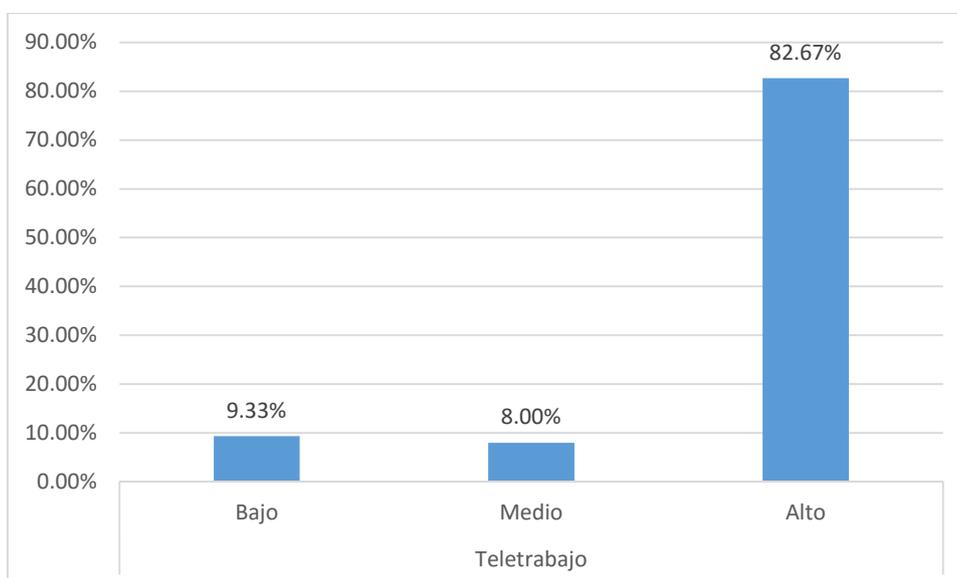
Frecuencia y porcentaje de la variable teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	9.33
	Medio	6	8.00
	Alto	62	82.67
	Total	75	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Porcentaje de la variable teletrabajo



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 1, se observó que el teletrabajo de un órgano especializado del Estado, el 82,67%, el 9,33% y el 9,33% se encuentran en un nivel de alto, bajo y medio respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente al teletrabajo.

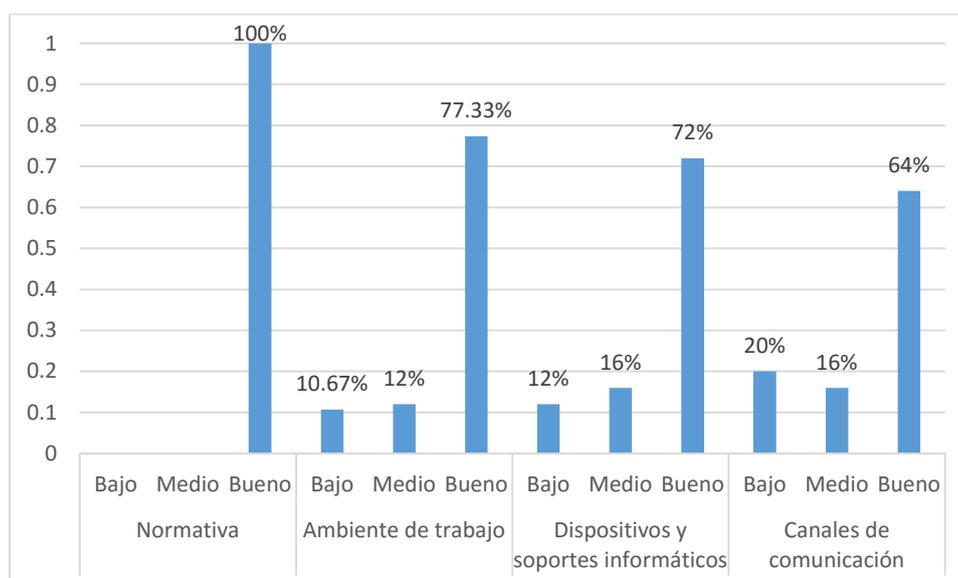
Tabla 5*Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable teletrabajo*

Válido		Normativa.		Ambiente de trabajo.		Dispositivos y soportes informáticos		Canales de comunicación	
		f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	-	-	8	10.67	9	12.00	15	20.00
	Medio	-	-	9	12.00	12	16.00	12	16.00
	Bueno	75	100	58	77.33	54	72.00	48	64.00
	Total	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100.00

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Porcentaje de las dimensiones del teletrabajo



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 2, se observó que la dimensión Normativa de un órgano especializado del Estado, 100% se encuentran en un nivel de alto respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente a la normativa. Se observó que la dimensión ambiente de trabajo de un órgano especializado del Estado, 77.33% se encuentran en un nivel de alto, mientras que el 12% y 10,67% se encuentran en un nivel medio y bajo respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del

Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente al ambiente de trabajo. Se observó que la dimensión dispositivos y soportes informáticos de un órgano especializado del Estado, 72% se encuentran en un nivel de alto, mientras que el 16% y 12% se encuentran en un nivel medio y bajo respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente a los dispositivos y soportes informáticos.

Tabla 6

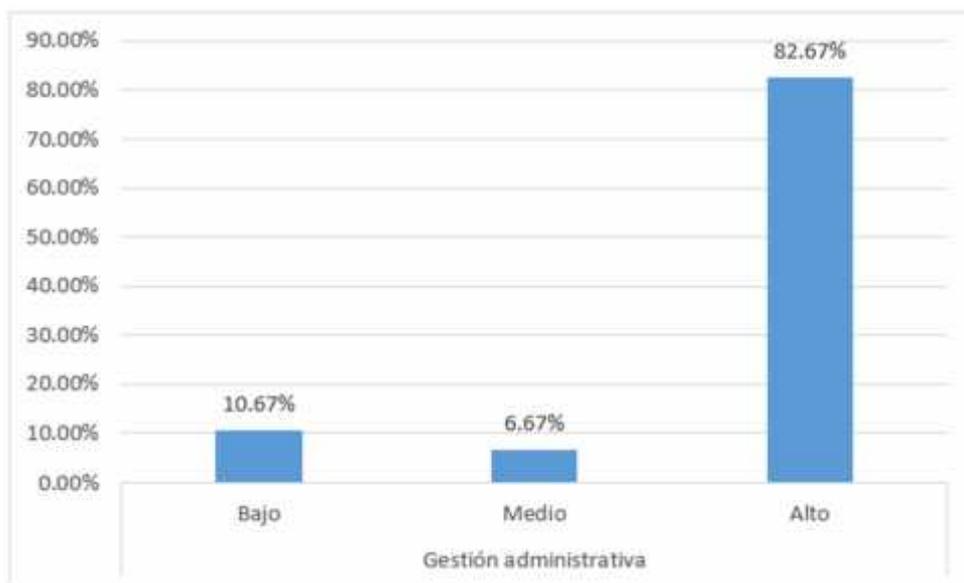
Frecuencia y porcentaje de la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	10.67
	Medio	5	6.67
	Alto	62	82.67
	Total	75	100.00

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Porcentaje de la variable gestión administrativa



Nota: Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 3, se observó que la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, el 82,67%, el 10,67% y el 6,67% se encuentran en un nivel de alto, bajo y medio respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas

que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente a la gestión administrativa.

Tabla 7

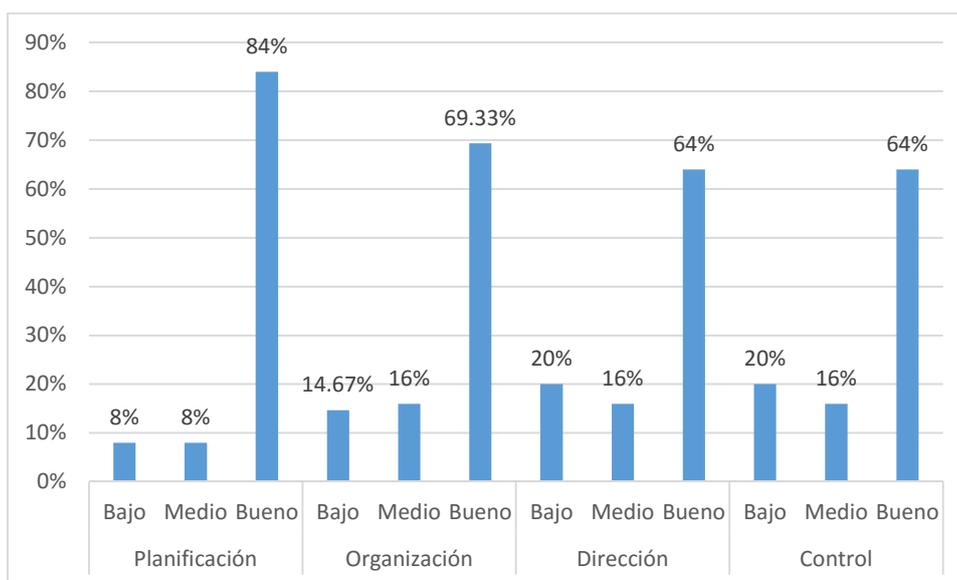
Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de gestión administrativa

		Planificación.		Organización.		Dirección.		Control.	
Válido		f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo		6	8.00	11	14.67	15	20.00	15	20.00
Medio		6	8.00	12	16.00	12	16.00	12	16.00
Bueno		63	84.00	52	69.33	48	64.00	48	64.00
Total		75	100.00	75	100.00	75	100.00	75	100.00

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Porcentaje de la variable gestión administrativa



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 4, se observó que la dimensión planificación de un órgano especializado del Estado, 84% se encuentran en un nivel de alto, mientras que en un 8% se encuentran los niveles medio y bajo. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente a la planificación. Se observó que la dimensión organización de un órgano especializado del Estado, 69,33% se encuentran en un nivel de alto, mientras que en un 16% y 14,67% se encuentran

los niveles medio y bajo respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente a la organización de dicho órgano. Se observó que la dimensión dirección de un órgano especializado del Estado, 64% se encuentran en un nivel de alto, mientras que en un 20% y 16% se encuentran los niveles bajo y medio respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente a la dirección de dicho órgano. Se observó que la dimensión control de un órgano especializado del Estado, 56% se encuentran en un nivel de alto, mientras que en un 26,67% y 17,33% se encuentran los niveles medio y bajo respectivamente. Por tanto, se infiere que las personas que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash se encuentran en un nivel óptimo referente al control.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se evaluó la distribución de los datos teniendo en cuenta que la muestra estuvo compuesta por 90 trabajadores que componen un órgano especializado del Estado de la Región Ancash; al estar por encima de los 75 usuarios requirió la aplicación de la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S). La evaluación de normalidad reportó valores inferiores a 0,05 en sus variables estudiadas (Tabla 13) y se reconoció la distribución de los datos como no paramétricos en ambos casos se rechazó la normalidad de los datos y se decidió emplear la prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,119	75	,010
Gestión administrativa	,139	75	,001

Nota. Elaboración propia.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula (H₀). No existe relación significativa entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado.

Hipótesis alterna (H₁). Existe relación significativa entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

			Teletrabajo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,635
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,635	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 9, se demostró según el Rho de Spearman existe correlación positiva moderada entre ambas variables estudiadas con un valor de ,635. Además, el valor del Sig. (Bilateral)= ,000, de acuerdo a la regla de decisión si el Sig. ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula; por tanto, existe relación significativa entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado.

Hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa.

H₁. Existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa.

Tabla 10*Prueba de hipótesis específica 1*

			Normativa	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Normativa	Coefficiente de correlación	1,000	,525
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	75	75
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,525	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	75	75

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 10, se demostró según el Rho de Spearman existe correlación positiva moderada entre la dimensión normativa y la gestión administrativa con un valor de ,525. Además, el valor del Sig. (Bilateral)= ,003, de acuerdo a la regla de decisión si el Sig. 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, Existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa.

H₁. Existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica 2*

			Ambiente de trabajo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,535
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,535	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	75	75

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 11, se demostró según el Rho de Spearman existe correlación positiva moderada entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa con un valor de ,535. Además, el valor del Sig. (Bilateral)= ,012, de acuerdo a la regla de decisión si el Sig. 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa.

H₁. Existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 3*

			Dispositivos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Dispositivos y soportes informáticos	Coeficiente de correlación	1,000	,412
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,412	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	75	75

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 12, se demostró según el Rho de Spearman existe correlación positiva moderada entre los dispositivos y soportes informáticos con la gestión administrativa con un valor de ,412. Además, el valor del Sig. (Bilateral)= ,031, de acuerdo a la regla de decisión si el Sig. 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa.

H₁. Existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 4

			Canales de comunicación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Canales de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,533
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,533	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	75	75

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 13, se demostró según el Rho de Spearman existe correlación positiva moderada los canales de comunicación y la gestión administrativa con un valor de ,533. Además, el valor del Sig. (Bilateral)= ,001, de acuerdo a la regla de decisión si el Sig. 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación determinó la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash. Según los resultados logrados, se tuvo opiniones que en el teletrabajo se encuentra en un nivel de alto con un 82,67%, de nivel medio 8% y el nivel bajo fue de 9,3% demostrando que los colaboradores opinan que el nivel fue óptimo en el teletrabajo de un órgano especializado; mientras que, el manejo de la gestión administrativa alcanzó un nivel alto de 82,67%, nivel medio con 6,67% y el nivel bajo de 10,67% que infiere el nivel óptimo de la variable.

También, se demostró según el Rho de Spearman una correlación positiva moderada entre ambas variables del estudio con un valor de ,635; además, el valor de la significancia (Bilateral) fue de ,000, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe influencia entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado.

Los resultados concuerdan con Vargas (2021) que obtuvo una significancia de p valor=0,000 demostrando que el teletrabajo está relacionado con la gestión administrativa, la relación fue positiva moderado con un grado de 0,602; además, obtuvo porcentajes en el teletrabajo con nivel poco eficiente de 50% y en la gestión administrativa con nivel poco eficiente de 50%. Además, discrepa de Mendoza (2022) quién determinó que el teletrabajo en la municipalidad es eficiente con un 51,4%; sin embargo, no tiene una relación significativa con la gestión administrativa con un grado de 0,03. Asimismo, Carrillo (2022) obtuvo que el teletrabajo tuvo una correlación positivo moderado con la variable gestión administrativa reflejado en un valor de $Rho=0,522$ y significación bilateral $p=0.000$, aceptando que existe una relación significativa.

Por lo tanto, el teletrabajo orienta un buen manejo de la gestión administrativa dentro de las entidades gubernamentales, corroborando lo mencionado en la teoría del teletrabajo donde las organizaciones deben emplear técnicas sostenibles que mitiguen los impactos en el manejo evitando que se generen problemas administrativos (Cantuta, 2018); contrastado con la teoría de gestión administrativa; la cual, propone que la gestión administrativa presenta formas flexibles de trabajo como arreglos con el potencial de aumentar el impacto que la familia de un individuo tiene en su trabajo (Palma, 2011).

Sin embargo, dado que los órganos especializados del Estado funcionan en diferentes entornos y en diferentes situaciones, es razonable esperar que los factores específicos de la gestión administrativa influyan en las decisiones de las estatales para permitir el teletrabajo. Por lo tanto, basándose en los conocimientos de la teoría del teletrabajo, este estudio exploró cómo y si los diferentes factores de la gestión administrativa se relacionan o no en la probabilidad de que las entidades estatales de Ancash permitan el teletrabajo.

Referente a la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash, los resultados conseguidos obtuvieron un coeficiente correlación positiva moderada la dimensión de la normativa y gestión administrativa con un valor de ,525. Además, el valor del Sig. (Bilateral)= ,003, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa en un órgano especializado del Estado. Además, de acuerdo a los resultados descriptivos la dimensión normativa presento según los cuestionarios un nivel bueno con el 100%, demostrando un excelente nivel de opinión referente a la normativa del teletrabajo dentro de un órgano especializado del Estado.

Aquello, está relacionado con lo mencionado por Córdova (2021) quien concluye que la normativa implementada referente a las condiciones del teletrabajo permitió que el 65,38% de los trabajadores perciba apoyo de la entidad para el desarrollo de sus capacidades logrando que el 50% asista a las reuniones virtuales y el 38,46% se capacite virtualmente.

Por tanto, según Rose y Flak (2018) los tomadores de decisiones locales que apoyan la novedosa modalidad de trabajo y que ya han adoptado normativas sobre su aplicación y manejo en ámbitos personales, familiares y laborales son más propensos que otros a presionar a sus gobiernos locales para que permitan el teletrabajo, ya que puede ayudar a mejorar la gestión administrativa.

Asimismo, la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash. Según los resultados obtenidos, se obtuvo un coeficiente de correlación considerada positiva moderada entre la dimensión ambiente de trabajo y la gestión administrativa con un valor de ,535. Además, el valor del Sig. Bilateral fue de ,012, el cual, según a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula; por

tanto, existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa en un órgano especializado del Estado. Cabe mencionar que, la dimensión ambiente de trabajo tuvo resultados específicos referentes a la opinión de los colaboradores obteniendo mediante la encuesta que el 77,33% de encuestados infieren que la dimensión tiene un nivel alto, seguido del nivel medio con el 12% y un nivel bajo con el 10,67%.

Por tanto, concuerda con lo mencionado por Alzate y Giraldo (2016) quien concluye que el 60,2% de los docentes están dispuestos a adaptarse a su nuevo ambiente de trabajo; sin embargo, los trabajadores manifiestan la necesidad de contar con las correctas herramientas tecnológicas que permitan la evaluación, integración y resolución de las consultas. También, guarda relación con Baigiu y Simionescu (2021) quienes determinaron según la apreciación de los colaboradores que el teletrabajo tiene una relación débil con la comodidad que tienen respecto a su ambiente de trabajo.

Por otro lado, los resultados de esta investigación concuerdan con lo definido por Campaña et al. (2021) que considera que el proceso de implementación del teletrabajo permitió que se lleve a cabo un buen nivel de gestión administrativa al mismo tiempo que se cuida las condiciones del ambiente de trabajo al general armonía entre los contextos laborales y personales; puesto que, el 81,10% califica su ambiente de trabajo como bueno. Esto puede implicar que, como también señalaron Yukun et al (2020), el personal que está comprometido con los entornos de trabajo virtual comprenderá que los principios básicos de gestión administrativa no son diferentes.

Se trabajó con la hipótesis específica 3, el cual, fue existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash. De acuerdo a los resultados de la investigación, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva media entre la dimensión dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa con un valor de ,412. Además, el valor de la significancia fue de ,031, que según la regla de decisión se considera rechazar la hipótesis nula; demostrando que existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa en un órgano especializado del Estado. Lo obtenido es complementado con el aspecto descriptivo obtenidos por los instrumentos de forma

porcentual, donde el 72% califican de nivel alto sobre la dimensión dispositivos y soportes informáticos, el 16% califican de nivel medio y el 12% en nivel bajo.

Por lo tanto, se relaciona con Córdova (2021) que demostró que el 57.14% del personal administrativo cuenta con dispositivos y herramientas tecnológicas adecuadas para realizar sus labores en un escenario virtual; donde el 64.29% manifiesta que la infraestructura implementada para esta modalidad cumple con sus expectativas para la ejecución de las actividades de trabajo. No obstante, el 57.14% menciona que sus conocimientos tecnológicos eran los adecuados para ejecutar las actividades de teletrabajo. También, encontró una relación de reciprocidad entre la disposición de los recursos tecnológicos necesarios para realizar teletrabajo efectivamente y la capacidad para planear y organizar en función del cumplimiento de objetivos de la gestión administrativa en la misma modalidad.

Asimismo, en el estudio de Quezada et al. (2020) el 83% de los participantes consideró que contar un adecuado nivel de infraestructura tecnológica permite la continuidad laboral en un contexto educativo. No obstante, el surgimiento repentino del teletrabajo no ha permitido la provisión de infraestructura técnica adecuada, ni en términos de redes de comunicación ni en términos de equipos suficientes, ambas situaciones impactan negativamente en el teletrabajo. Como resultado, lo mencionado por Malecki (2020) revela que la falta de infraestructura tecnológica lleva a no querer trabajar de forma remota; puesto que, dificulta que se acceda a información necesaria para llevar a cabo las labores encomendadas, siendo este es un problema importante.

Se trabajó con la hipótesis específica 4, que fue existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado, Ancash. De acuerdo a los resultados de la investigación, mostró un coeficiente de correlación positiva moderada entre la dimensión canales de comunicación y la gestión administrativa con un valor de ,533. Además, el valor del Sig. Bilateral fue de ,001, que dentro de la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula; por tanto, se afirma que existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa en un órgano especializado del Estado.

Respaldado por los resultados descriptivos obtenidos que mostraron en la dimensión canales de comunicación respecto a la opinión de los colaboradores

teniendo un 20% en el nivel alto, un 16% en el nivel medio y en el nivel bajo un 64% referente al involucramiento de la dimensión dentro del órgano especializado del Estado. Lo obtenido, coincide con Anchelia et al. (2021) que concluyeron que, en un escenario educativo, una buena gestión administrativa provoca una mejora sustancial en el compromiso de los colaboradores con una relación de 0,36 reflejándose en unos canales de comunicación eficientes.

Además, coincide con Kyllili et al. (2020) donde la alta heterogeneidad del contexto político y cultural entre las diversas poblaciones de la comunidad puede aumentar las posibilidades de barreras de comunicación y malentendidos en la información y, por lo tanto, puede requerir que los empleados del gobierno de la ciudad estén físicamente presentes en el trabajo para satisfacer las necesidades de los empleadores. Asimismo, según Ma (2021) en el lugar de trabajo, la comunicación puede ser más importante para la relación con los colegas en la unidad de trabajo; en ese sentido, la relación significativa y positiva entre los canales de comunicación del teletrabajo y la gestión administrativa puede indicar la importancia del compromiso de la organización para crear una cultura o valor organizacional orientado al trabajo en equipo.

Como limitación; en primer lugar, la naturaleza transversal de los datos utilizados en este estudio no permite examinar hasta qué punto la implementación del teletrabajo pone de manifiesto el vínculo positivo entre con la gestión administrativa a lo largo del tiempo; de modo que, es difícil inferir la dirección de causalidad entre las variables de interés. Por ello, el uso de datos longitudinales mediante el examen de las respuestas del mismo individuo a lo largo del tiempo en las dimensiones estudiadas merecería ser investigadas. También, se presenta las limitaciones del uso de datos de encuestas cuantitativas pues, sería útil recopilar datos cualitativos para capturar las particularidades de exactamente por qué los empleados eligen usar arreglos de teletrabajo, por qué no apoyan o apoyan los arreglos de teletrabajo y qué desafíos se tiene en la gestión administrativa de teletrabajadores a corto plazo.

Se tuvo como implicancia **teórica** al marco de la teoría de la contingencia para explicar la probabilidad de que un departamento del Perú permita el teletrabajo al tener en cuenta una serie de factores específicos de los esfuerzos municipales, el apoyo político y los atributos de la comunidad. La implicancia **metodológica** se

ve reflejada en que el presente estudio explica sistemáticamente qué factores están relacionados con la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado al permitir el teletrabajo utilizando una población grande, de modo que se comprenda mejor los determinantes del permiso de teletrabajo de los órganos estatales en otros estados. Como implicancia **práctica** se tiene a las estrategias de orientación para describir cómo los colaboradores de entidades estatales integran al teletrabajo en términos de comunicación y confianza, y cómo la gestión administrativa se realizará de manera diferente debido a la naturaleza del trabajo, pero asegurando que lo harán; además, en base a los resultados se puede hacer sugerencias sobre cómo transferir las prácticas exitosas de gestión administrativa hasta el momento al entorno de trabajo virtual.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe relación significativa entre el teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del Estado; debido a que la prueba Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,635 y una significancia bilateral de 0,000 (p -valor $<0,05$).

Segunda

Se determinó que existe relación significativa entre la normativa y la gestión administrativa; debido a que la prueba Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,525 y una significancia bilateral de 0,003 (p -valor $<0,05$).

Tercera

Se determinó que existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y la gestión administrativa; debido a que la prueba Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,535 y una significancia bilateral de 0,012 (p -valor $<0,05$).

Cuarto

Se determinó que existe relación significativa entre los dispositivos y soportes informáticos y la gestión administrativa; debido a que la prueba Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,412 y una significancia bilateral de 0,031 (p -valor $<0,05$).

Quinto

Se determinó que existe relación significativa entre los canales de comunicación y la gestión administrativa; debido a que la prueba Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,533 y una significancia bilateral de 0,001 (p -valor $<0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Facilitar una mejor integración y socialización entre compañeros mientras están trabajando de forma remota, en lugar de depender predominantemente del tiempo que los teletrabajadores pasan en la oficina.

Segunda

Diseñar de flujos de trabajo integrados que no repartan tareas aisladas, sino que integren la contribución de los teletrabajadores en el flujo de trabajo regular al emplear tecnologías que faciliten la comunicación informal y fomenten la accesibilidad.

Tercera

Promover un ambiente de trabajo donde se otorgue tiempo y aceptación social a los intercambios personales entre colegas, independientemente del lugar donde trabajen.

Cuarta

Implementar o invertir en tecnologías de la información que permitan la aplicación de esta nueva modalidad de trabajo para que los empleados o colaboradores puedan usarlos junto con sus propias herramientas en casa o en el lugar donde lo consideran idóneo.

Quinta

Promover y crear una cultura, infraestructura e instalaciones de trabajo basadas en las TIC a través de su marco de gobierno y gestión con voluntad y política transparentes y completas.

REFERENCIAS

- Alzate, O. y Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9, e899-e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J., Villasís, M. y Novales, G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baadzhy, N. (2019). Correlation of administrative discretion with the notion and essence of the public administration management activity. *European reforms bulletin*, 2-6.
- Baigiu, B. y Simionescu, A. (2021). The impact of telework on the employee's well-being. *International Journal of Education and Psychology in the Community*, 11(1/2), 7-24. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-telework-on-employees-well-being/docview/2618171073/se-2>
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinemi, J., & Tammi, K. (2018). Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work. *Nordic journal of working life studies*, 8(53), 29-49. Obtenido de https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103342/communication_in_the_digital_work_environment_2018.pdf?sequence=1
- Buchanan, M. (2016). Methods of data collection. *AORN Journal*, 33(1). [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(07\)69400-9](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(07)69400-9)
- Campaña, M., Flores, J., Dávila, J., Melendres, E. y Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>

- Cantuta, C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC*, 12(41), 203-226. <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293258387012.pdf>
- Carrillo, L. (2022). *Trabajo remoto y la gestión administrativa en la Dirección de Servicios de Radiodifusión del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82367/Carrillo_BLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, A., Palacios, J. y Sánchez, F. (2020). Teletrabajo en Colombia, el alistamiento hacia la nueva revolución de la fuerza laboral. *Conocimiento global*, 5(1), 42-52. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/91>
- Chen, J. (2019). Research on the Innovation and Application of Computer Communication Technology in Public Management. *ICSP(1237)*, 1-7. Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1237/5/052031/pdf>
- Córdova, M. (2021). *Impacto del teletrabajo en la calidad de vida del personal administrativo en las universidades ecuatorianas*. Tesis de maestría- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3348/1/77502.pdf>
- Dawson, A. (2019). A practical guide to performance improvement: data collection and analysis. *AORN Journal*, 109(5). <https://doi.org/10.1002/aorn.12673>
- Deirdre, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management*, 35(7), 677-683. [doi:https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224](https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224)
- Doberstein, C. y Charbonneau, E. (2022). Alienation in Pandemic Induced Telework in the Public Sector. *Public Personnel Management*, 51(4), 491-515. <https://doi.org/10.1177/00910260221114788>
- Dueñas, J., Acero, D., Álvarez, M., Nieto, M. y García, S. (2022). Intención al teletrabajo en Bucaramanga: Un análisis descriptivo y correlacional. *I+ D*

Revista de Investigaciones, 17(1), 49-58.
<https://doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022004>

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial Utmach.

El peruano (2022, Setiembre 11). Ley N° 31572, Ley del teletrabajo Diario Oficial.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>

Fehr, E., & Schurtenberger, I. (2018). Normative foundations of human cooperation. *Nature Human Behaviour*, 2(7), 458-468. Obtenido de <https://www.nature.com/articles/s41562-018-0385-5>

Fernández, A. y Torres, A. (2016). El Teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (46), 95-109.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>

George, B. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
doi:<https://doi.org/10.1111/puar.13104>

González, S., Viteri D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es.

Groen, B., Van Triest, S., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.007>

He, J., & Li, H. (2021). On the influence of information technology on the development of public management. *Journal of Physics(1802)*, 1-5. Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1802/4/042054/pdf>

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-HILL Interamericana Editores.
- Hernández, M. (2017). *Administración de Empresas*. (2° Ed.). Editorial San
- Hosogaya, N. (2021). Development of Telework and its Effects on Japan's Human Resource Management: Artificial Sociality as a Focus. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*.(1), 71–90. doi:<https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.1.1840>.
- Kelly, L., & Todd, M. (2017). Compassion Fatigue and the Healthy Work Environment. *AACN Advanced Critical Care*, 28(4), 351-358. doi:<https://doi.org/10.4037/aacnacc2017283>
- Kylili, A., Afxentiou, N., Georgiou, L., Panteli, C., Morsink, P., Panayidou, A., y Fokaides, P. (2020). The role of remote working in smart cities: lessons learnt from COVID-19 pandemic. *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization, and Environmental Effects*. <https://doi.org/10.1080/15567036.2020.1831108>
- Ma, J. (2021). Telework Triggered by Epidemic: Effective Communication Improvement of Telecommuting in Workgroups during COVID-19. *American Journal of Industrial and Business Management*, 11(2). doi:[10.4236/ajibm.2021.112013](https://doi.org/10.4236/ajibm.2021.112013)
- Malecki, F. (2020). Overcoming the security risks of remote working. *Computer Fraud and Security*, 20(7), 10-12. [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(20\)30074-9](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(20)30074-9)
- Mendoza, H. (2021). *El teletrabajo y su incidencia en la gestión administrativa en una municipalidad de Lima, año 2021*. □Tesis de maestría, Universidad César Vallejo □. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68903/Mendoza_CHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mohamed, R. y Amr, A. (2018). Research methodology in business: A starter's guide. *Management and Organisational Studies*, 5 (1), 1-14. <http://www.sciedupress.com/journal/index.php/mos/article/view/12708>
- Mukherjee, S. (2020). A guide to research methodology. *Journal of Wound Care*, 7(7), 361–362. <https://doi.org/10.12968/jowc.1998.7.7.361>

- Nakrošien , A., Bu i nien , I., y Goštautait , B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Council of Nurses*, 64(1), 91-98. doi:doi:10.1111/inr.12342
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma, G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9(1), 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Quezada, M., Castro, M., Oliva, J., Gallo, C. y Quezada, G. (2020). Alfabetización digital como sustento del teletrabajo para docentes universitarios: hacia una sociedad inclusiva. *Conrado*, 16(77), 332-337. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600332
- Quispe, A. y Quispe, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547>
- Rimbau, E. (14 marzo del 2022). Dos años después del confinamiento, ¿qué pasa con el teletrabajo en España? Universitat Oberta de Catalunya. <https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/dos-anos-despues-del-confinamiento-que-pasa-con-el-teletrabajo-en-espana/>
- Rose, J., & Flak, L. (2018). Stakeholder theory for the E-government context: Framing a value-oriented normative core. *Government Information Quarterly*, 35(3), 362-374. doi:<https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.06.005>

- Sánchez, C. (2022). Gaps In The Implementation Process Of Remote Work / Telework In Public Management: A Literature Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 3022-3034. Obtenido de <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/10339/6699>
- Sinan, Z. (2018). The Reference Significance of New Public Management to China's Administrative Management Reform. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 246, 101-105. Obtenido de <https://www.atlantispress.com/proceedings/icpel-18/25905396>
- Valer, G., Delgado, R., Delgado, S., Corazao, N., & Farfán, J. (2022). E-Government In The Peruvian Public Management System: A Theoretical Analysis. *Natural Volatiles and Essential Oils*, 9(1), 1789-1796.
- Vargas, C. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65634/Vargas_PCR.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vaske, J., Beaman, J. y Sponarski, C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's alpha. *Leisure sciences*, 39(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>
- Wright, S., O'Brien, B., Nimmon, L., Law, M. y Mylopoulos, M. (2016). Research Design Considerations. *Journal of graduate medical education*, 8(1), 97-98. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-15-00566.1>
- Yukun, B., Qian, J., y Parker, S. (2020). Achieving effective remote work during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Psicología aplicada*, 70(1), 16-59. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apps.12290>
- Zapata, E., Montealegre, V. y Ayala, C. (2017). Comunicación Organizacional en torno al teletrabajo. *Revista Luciérnaga-Comunicación*, 9(18), 61-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6563532>

Anexos

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización del Teletrabajo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
1					
TELETRABAJO	Quezada et al (2020) definieron la primeravariableteletrabajo se utilizarán 4 dimensiones y 16 un tipo de acuerdo, indicadores. (Carrillo,2020) sustentado en el espacio y la temporalidad, además que combina el trinomio trabajo, vida personal y familiar que representa una organización sustentada en tecnología de investigación y comunicación, que muestra la capacidad de continuar brindando servicios a la comunidad.		NORMATIVA	Divulgación de políticas de trabajo Informe de condiciones de trabajo Confidencialidad de información Cumplimiento de cronograma Jornada laboral	Ordinal
			AMBIENTE DE TRABAJO	Salud física y mental Espacio físico Mobiliario Productividad	
			DISPOSITIVOS Y SOPORTES INFORMÁTICOS	Teléfonos móviles Conocimientos tecnológicos Ordenadores Conectividad a internet	
			CANALES DE COMUNICACIÓN	Videollamadas Redes sociales Correo electrónico	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de Gestión Administrativa

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	González et al (2020) definieron la segunda variable administrativa como básica en gestión y aspecto unificado, sistemático y sustentó desarrollo entre ellas social, comercial y tecnología que va implementando en los últimos tiempos, además de la variedad de acciones con la intención de impulsar una entidad a través de la ejecución de un conjunto de competencias para ordenar, dirigir actividades y la variedad de funciones para desarrollarse en la entidad y prever problemas y lograr metas establecidas.	Para medir la gestión administrativa se utilizarán 4 dimensiones y 12 indicadores.	PLANIFICACIÓN	Metas Objetivos Actividades	Ordinal
			ORGANIZACIÓN	Recursos Materiales Desarrollo	
			DIRECCIÓN	Liderazgo Motivación Comunicación	
			CONTROL	Alineación Evaluar Toma de decisión	

Anexo 3. Instrumento

Cuestionario sobre el teletrabajo						
Estimado(a) trabajador:						
Solicitamos tu colaboración para que respondas con tranquilidad y sinceridad colocando la alternativa que mejor exprese tu respuesta según la tabla siguiente:						
Valoración						
Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		
Indicadores	Ítems	Variable 1: Teletrabajo	5	4	3	2 1
Dimensión 1: Normativa						
Divulgación de políticas de trabajo	Ítem 1	La entidad cumple con divulgar las políticas y procedimientos del teletrabajo.				
Informe de condiciones de trabajo	Ítem 2	La entidad informa las condiciones de trabajo sobre las cuales se espera trabajar.				
Confidencialidad de información	Ítem 3	La entidad aplica la confidencialidad de la información el cual debe respetar el teletrabajador.				
Cumplimiento de cronograma	Ítem 4	La entidad es indispensable el cumplimiento del cronograma de trabajo.				
Jornada laboral	Ítem 5	La entidad a través de la jornada laboral realiza actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del teletrabajo.				
Dimensión 2: Ambiente de trabajo						
Salud física y mental	Ítem 6	La entidad garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.				
Espacio física y mental	Ítem 7	La entidad cuenta con el espacio físico y mental para una adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.				
Mobiliario	Ítem 8	La entidad cuenta con el adecuado mobiliario para realizar el teletrabajo.				
Productividad	Ítem 9	La entidad cuenta con un ambiente de trabajo que le permite el éxito y la máxima productividad.				
Dimensión 3: Dispositivos y soportes informáticos						
Teléfonos móviles	ítem 10	En la entidad hacen uso de los teléfonos móviles como herramientas útiles para el teletrabajo.				
Conocimientos tecnológicos	ítem 11	La entidad cuenta con conocimientos sobre equipos y medios tecnológicos, así como de tecnología de información.				
Ordenadores	ítem 12	La entidad cuenta con ordenadores que permiten la aceleración del teletrabajo.				
Conectividad a internet	ítem 13	La entidad cuenta con suficiente conectividad de acceso a internet para recibir y compartir información del teletrabajo.				
Dimensión 4: Canales de comunicación						
Videollamadas	ítem 14	La entidad utilizan las videollamadas para las coordinaciones entre los teletrabajadores.				

Redes sociales	ítem 15	En la entidad se utiliza las redes sociales a través de los aplicativos como WhatsApp, Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para desarrollar labores del teletrabajo.					
Correo electrónico	ítem 16	En la entidad el uso del correo electrónico es un medio para facilitar el seguimiento de la comunicación entre los teletrabajadores.					

Cuestionario sobre la gestión administrativa									
Estimado(a) trabajador:									
Solicitamos tu colaboración para que respondas con tranquilidad y sinceridad colocando la alternativa que mejor exprese tu respuesta según la tabla siguiente:									
Valoración									
Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)	
Indicador	Ítems	Variable 2: Gestión Administrativa			5	4	3	2	1
Dimensión 1: Planificación									
Metas	ítem 17	La entidad cumple con las metas programadas.							
Objetivos	ítem 18	La entidad define sus objetivos de manera coherente con la visión y misión.							
Actividades	ítem 19	La entidad planifica sus actividades en base a los objetivos trazados							
Dimensión 2: Organización									
Recursos	ítem 20	La entidad cuenta con recursos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.							
Materiales	ítem 21	La entidad dentro de las capacitaciones brinda materiales para su adecuado desarrollo y participación de los trabajadores.							
Desarrollo	ítem 22	La entidad organiza sus actividades con la finalidad de poder desarrollarse adecuadamente.							
Dimensión 3: Dirección									
Liderazgo	ítem 23	La entidad a través de los líderes de cada área resuelve las inquietudes de los trabajadores respecto a su labor.							
Motivación	ítem 24	La entidad gestiona el talento humano desde la motivación, liderazgo y habilidades del trabajador.							
Comunicación	ítem 25	En la entidad los jefes de área comunican al personal la correspondiente realización de sus tareas, de manera precisa y oportuna.							
Dimensión 4: Control									
Alineación	ítem 26	En la entidad existe un control adecuado en base a la alineación de actividades para el desarrollo de funciones.							
Evaluar	ítem 27	En la entidad los administrativos realizan un control adecuado para la evaluación en base a los planes y objetivos de la entidad.							
Toma de decisión	ítem 28	En la entidad a través del control se toman acciones correctivas de inconvenientes detectados para el desarrollo de las actividades y logro de metas.							

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Normativa							
1	La entidad cumple con divulgar las políticas y procedimientos del teletrabajo.	x		x		x		
2	La entidad informa las condiciones de trabajo sobre las cuales se espera trabajar.	x		x		x		
3	La entidad aplica la confidencialidad de la información el cual debe respetar el teletrabajador.	x		x		x		
4	La entidad es indispensable el cumplimiento del cronograma de trabajo.	x		x		x		
5	La entidad a través de la jornada laboral realiza actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del teletrabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo							
6	La entidad garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.	x		x		x		
7	La entidad cuenta con el espacio físico y mental para una adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	x		x		x		
8	La entidad cuenta con el adecuado mobiliario para realizar el teletrabajo.	x		x		x		
9	La entidad cuenta con un ambiente de trabajo que le permite el éxito y la máxima productividad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dispositivos y soportes informáticos							
10	En la entidad hacen uso de los teléfonos móviles como herramientas útiles para el teletrabajo.	x		x		x		
11	La entidad cuenta con conocimientos sobre equipos y medios tecnológicos, así como de tecnología de información.	x		x		x		
12	La entidad cuenta con ordenadores que permiten la aceleración del teletrabajo.	x		x		x		
13	La entidad cuenta con suficiente conectividad de acceso a internet para recibir y compartir información del teletrabajo.	x		x		x		
	DIMENSION 4: Canales de comunicación							
14	La entidad utilizan las videollamadas para las coordinaciones entre los teletrabajadores.	x		x		x		
15	En la entidad se utiliza las redes sociales a través de los aplicativos como WhatsApp, Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para desarrollar labores del teletrabajo.	x		x		x		
16	En la entidad el uso del correo electrónico es un medio para facilitar el seguimiento de la comunicación entre los teletrabajadores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: AURA QUIÑONES LI **DNI:** 07721447

Especialidad del validador: Temático **Orcid:** 0000-0002-5105-1188

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

14 de diciembre del 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
17	La entidad cumple con las metas programadas.	x		x		x		
18	La entidad define sus objetivos de manera coherente con la visión y misión.	x		x		x		
19	La entidad planifica sus actividades en base a los objetivos trazados	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
20	La entidad cuenta con recursos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.	x		x		x		
21	La entidad dentro de las capacitaciones brinda materiales para su adecuado desarrollo y participación de los trabajadores.	x		x		x		
22	La entidad organiza sus actividades con la finalidad de poder desarrollarse adecuadamente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
23	La entidad a través de los líderes de cada área resuelve las inquietudes de los trabajadores respecto a su labor.	x		x		x		
24	La entidad gestiona el talento humano desde la motivación, liderazgo y habilidades del trabajador.	x		x		x		
25	En la entidad los jefes de área comunican al personal la correspondiente realización de sus tareas, de manera precisa y oportuna.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Control							
26	En la entidad existe un control adecuado en base a la alineación de actividades para el desarrollo de funciones.	x		x		x		
27	En la entidad los administrativos realizan un control adecuado para la evaluación en base a los planes y objetivos de la entidad.	x		x		x		
28	En la entidad a través del control se toman acciones correctivas de inconvenientes detectados para el desarrollo de las actividades y logro de metas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Aurora Quiñones Li** **DNI: 07721447**

Especialidad del validador: **Temático** **Orcid: 0000-0002-5105-1188**

14 de diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
17	La entidad cumple con las metas programadas.	x		x		x		
18	La entidad define sus objetivos de manera coherente con la visión y misión.	x		x		x		
19	La entidad planifica sus actividades en base a los objetivos trazados	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
20	La entidad cuenta con recursos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.	x		x		x		
21	La entidad dentro de las capacitaciones brinda materiales para su adecuado desarrollo y participación de los trabajadores.	x		x		x		
22	La entidad organiza sus actividades con la finalidad de poder desarrollarse adecuadamente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
23	La entidad a través de los líderes de cada área resuelve las inquietudes de los trabajadores respecto a su labor.	x		x		x		
24	La entidad gestiona el talento humano desde la motivación, liderazgo y habilidades del trabajador.	x		x		x		
25	En la entidad los jefes de área comunican al personal la correspondiente realización de sus tareas, de manera precisa y oportuna.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Control							
26	En la entidad existe un control adecuado en base a la alineación de actividades para el desarrollo de funciones.	x		x		x		
27	En la entidad los administrativos realizan un control adecuado para la evaluación en base a los planes y objetivos de la entidad.	x		x		x		
28	En la entidad a través del control se toman acciones correctivas de inconvenientes detectados para el desarrollo de las actividades y logro de metas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Bamberger Vargas Braggi Alfredo

DNI: 09304515

Especialidad del validador: Temático **Orcid: 0000-0003-2695-4622**

15 de diciembre del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
17	La entidad cumple con las metas programadas.	X		X		X		Ninguna
18	La entidad define sus objetivos de manera coherente con la visión y misión.	X		X		X		Ninguna
19	La entidad planifica sus actividades en base a los objetivos trazados	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Organización								
20	La entidad cuenta con recursos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.	X		X		X		Ninguna
21	La entidad considera que dentro de las capacitaciones se brindan los adecuados materiales para su adecuado desarrollo y participación de los trabajadores.	X		X		X		Ninguna
22	La entidad organiza sus actividades con la finalidad de poder desarrollarse adecuadamente.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Dirección								
23	La entidad a través de los líderes de cada área resuelve las inquietudes de los trabajadores respecto a su labor.	X		X		X		Ninguna
24	La entidad gestiona el talento humano desde la motivación, liderazgo y habilidades del trabajador.	X		X		X		Ninguna
25	En la entidad los jefes de área comunican al personal la correspondiente realización de sus tareas, de manera precisa y oportuna.	X		X		X		Ninguna
DIMENSION 4: Control								
26	En la entidad existe un control adecuado en base a la alineación de actividades para el desarrollo de funciones.	X		X		X		Ninguna
27	En la entidad los administrativos realizan un control adecuado para la evaluación en base a los planes y objetivos de la entidad.	X		X		X		Ninguna
28	En la entidad a través del control se toman acciones correctivas de inconvenientes detectados para el desarrollo de las actividades y logro de metas.	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Bamberger Vargas Braggi Alfredo** **DNI: 09304515**

Especialidad del validador: **Temático** **Orcid: 0000-0003-2695-4622**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de diciembre del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Normativa								
1	La entidad cumple con divulgar las políticas y procedimientos del teletrabajo.	X		X		X		
2	La entidad informa las condiciones de trabajo sobre las cuales se espera trabajar.	X		X		X		
3	La entidad aplica la confidencialidad de la información el cual debe respetar el teletrabajador.	X		X		X		
4	La entidad es indispensable el cumplimiento del cronograma de trabajo.	X		X		X		
5	La entidad a través de la jornada laboral realiza actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del teletrabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo								
6	En la entidad el ambiente de trabajo garantiza la salud física y mental del teletrabajador.	X		X		X		
7	La entidad cuenta con el espacio físico y mental para una adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	X		X		X		
8	La entidad cuenta con el adecuado mobiliario para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
9	La entidad cuenta con un ambiente de trabajo que le permite el éxito y la máxima productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dispositivos y soportes informáticos								
10	En la entidad los teléfonos móviles son herramientas útiles para el teletrabajo.	X		X		X		
11	La entidad cuenta con conocimientos sobre equipos y medios tecnológicos, así como de tecnología de información.	X		X		X		
12	En la entidad los ordenadores permiten la aceleración del teletrabajo.	X		X		X		
13	La entidad cuenta con suficiente conectividad de acceso a internet para recibir y compartir información del teletrabajo.	X		X		X		
DIMENSION 4: Canales de comunicación								
14	Para la entidad las videollamadas ayudan en las coordinaciones entre los teletrabajadores.	X		X		X		
15	En la entidad se utilizan las redes sociales a través de los aplicativos como WhatsApp, Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para desarrollar labores del teletrabajo.	X		X		X		
16	En la entidad el uso del correo electrónico es un medio para facilitar el seguimiento de la comunicación entre los teletrabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Guerra Bendezú, Carlos Andrés **DNI: 09726163**

Especialidad del validador: Metodología **Orcid: 0000-0002-8928-1237**

16 de diciembre del 2022

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



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
 REGUC 016910

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
17	La entidad cumple con las metas programadas.	X		X		X		
18	La entidad define sus objetivos de manera coherente con la visión y misión.	X		X		X		
19	La entidad planifica sus actividades en base a los objetivos trazados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
20	La entidad cuenta con recursos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.	X		X		X		
21	La entidad dentro de las capacitaciones brinda materiales para su adecuado desarrollo y participación de los trabajadores.	X		X		X		
22	La entidad organiza sus actividades con la finalidad de poder desarrollarse adecuadamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
23	La entidad a través de los líderes de cada área resuelve las inquietudes de los trabajadores respecto a su labor.	X		X		X		
24	La entidad gestiona el talento humano desde la motivación, liderazgo y habilidades del trabajador.	X		X		X		
25	En la entidad los jefes de área comunican al personal la correspondiente realización de sus tareas, de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control							
26	En la entidad existe un control adecuado en base a la alineación de actividades para el desarrollo de funciones.	X		X		X		
27	En la entidad los administrativos realizan un control adecuado para la evaluación en base a los planes y objetivos de la entidad.	X		X		X		
28	En la entidad a través del control se toman acciones correctivas de inconvenientes detectados para el desarrollo de las actividades y logro de metas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Guerra Bendezú, Carlos Andrés

DNI: 09726163

Especialidad del validador: Metodología

Orcid: 0000-0002-8928-1237

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de diciembre del 2022



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
REGUC 016818

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Base de datos

	VARIABLE 1 TELETRABAJO																VARIABLE 2 GESTION ADMINISTRATIVA															
	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3						DIMENSION 1				DIMENSION 2				DIMENSION 3				DIMENSION 4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28				
E1	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5			
E2	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	5	4	5	4			
E3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	2	5	3			
E4	4	4	4	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4			
E5	5	3	4	5	2	5	3	3	5	2	4	2	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5			
E6	4	2	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4			
E7	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	2	4	5	3	5			
E8	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5			
E9	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4			
E10	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	4	3	4	4			
E11	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5			
E12	4	4	4	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4			
E13	5	3	4	5	2	5	3	3	5	2	4	2	4	3	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	3	2	5			
E14	4	2	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	5	4	3	4			
E15	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	2	4	5	4	3	5			
E16	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4			
E17	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5			
E18	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	5	3	5	4			
E19	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5			
E20	4	4	4	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4			
E21	5	3	4	5	2	5	3	3	5	2	4	2	4	3	5	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5			
E22	4	2	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	5	4	5	3	4			
E23	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	7	4	5	3	3	5			
E24	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4			
E25	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4			

F53	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5
E54	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
E55	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	4	5	4	5
E56	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
E57	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
E58	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	
E59	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	
E60	5	3	4	5	2	5	3	3	5	2	4	2	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	
E61	4	2	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	
E62	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	
E63	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	
E64	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	
E65	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	3	5	4	5	5	5	
E66	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	
E67	5	3	4	5	2	5	3	3	5	2	4	2	4	3	3	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	
E68	4	2	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	
E69	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
F70	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	
E71	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	
E72	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	3	5	4	5	5	5	
E73	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	
E74	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
E75	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	

Anexo 6. Niveles de rango correlacionales

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del

Estado, Ancash, año 2022.", cuyo autor es CANQUI GUERRERO EVELYN ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID: 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 22- 01-2023 11:13:50

Código documento Trilce: TRI - 0522019