



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa
N°0028 Jesús y María, La Molina.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Milagritos Veronica Laguna Arce (ORCID: 0000-0003-2834-2136)

ASESOR:

Dr. Juan Godoy Caso (ORCID: 0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida, la voluntad y fortaleza para continuar superándome profesionalmente.

Dedico esta tesis a mi esposo e hijos por ser el motivo principal de mi superación y mis logros y a mi profesor de tesis Dr. Asesor, Juan Godoy por la acertada orientación, soporte y discusión crítica que me permitió un buen aprovechamiento en el trabajo realizado.

A mis padres y hermanas (os), quienes fueron un gran apoyo emocional. A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis. Para ellos esta dedicatoria, pues les debo su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la gran familia, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento.

Índice

	Página
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurados	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. MÉTODO	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. Resultados	17
V. Discusión	27
VI. Conclusiones	31
VII. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos:	33
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de medición de las variables	
Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto	
Anexo 4: Base de datos de la muestra	
Anexo 5: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución	

donde se efectuó el estudio

Anexo 6: Certificados de validez de contenido

Anexo 7: Artículo científico

Anexo 8: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa	15
Tabla 2. Operacionalización de la variable trabajo remoto	15
Tabla 3. Gestión administrativa y trabajo remoto	18
Tabla 4. La planeación y trabajo remoto	19
Tabla 5. La organización y trabajo remoto	20
Tabla 6. La dirección y trabajo remoto	21
Tabla 7. El control y trabajo remoto	22
Tabla 8. Correlación de Spearman gestión administrativa y trabajo remoto	23
Tabla 9. Correlación de Spearman planeación y trabajo remoto	24
Tabla 10. Correlación de Spearman organización y trabajo remoto	25
Tabla 11. Correlación de Spearman dirección y trabajo remoto	26
Tabla 12. Correlación de Spearman control y trabajo remoto	27

Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Gestión administrativa y trabajo remoto	18
Figura 2.	La planeación y trabajo remoto	19
Figura 3	La organización y trabajo remoto	20
Figura 4	La dirección y trabajo remoto	21
Figura 5	El control y trabajo remoto	22
Figura 6	Gestión administrativa y trabajo remoto	18
Figura 7	La planeación y trabajo remoto	19

Resumen

En la investigación titulada: “Gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina..

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. La técnica que se utilizó es la encuesta y la evaluación, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,852 para la variable gestión administrativa y 0,868 para la variable trabajo remoto.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina., se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0. 000; significativa y un Rho = .596**) moderada.

Palabras Claves: Gestión educativa, planeación, organización, dirección, control, y el trabajo remoto.

Abstract

In the research entitled: "Administrative management and remote work in the Educational Institution No. 0028 Jesús y María La Molina.", The general objective of the research was to determine the relationship between administrative management and remote work in the Institution Educational N ° 0028 Jesús and María La Molina ..

The type of research is basic, the research level is descriptive and correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample consisted of 80 teachers from Educational Institution No. 0028 Jesús and María La Molina. The technique used is the survey and evaluation, these data collection instruments were applied to the teachers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument, which was very high in both variables: 0.852 for the administrative management variable and 0.868 for the remote work variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between administrative management and remote work in Educational Institution No. 0028 Jesús y María La Molina, it is concluded that there is a direct and significant relationship between administrative management and remote work. This is shown by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.000; significant and a Rho = .596 **) moderate.

Key Words: Educational management, planning, organization, direction, control, and remote work.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial donde las nuevas tecnologías vienen impulsando con mayor intensidad una variación sistemática en la manera de administrar la gestión pública y privada, por consecuencia de la pandemia, que se viene atravesando consecuencia de ello la mayoría de países europeos o algunos con características desarrolladas han sabido sobresalir, gracias a la aplicación del uso de las herramientas de apoyo para la administración pública de manera virtual, facilitando el trabajo remoto con eficiencia y eficacia en sus labores en las diversas entidades públicas y privadas. (Vladimir, 2020)

Pérez (2020), manifiesta que, en la administración pública de todas las entidades de la ciudad de Loja, en Ecuador vienen desarrollando de forma virtual diversos cambios con la gestión administrativa y a su vez hace conocer que, todo ello es por consecuencia que se viene empleando la herramienta de mayor impacto como es el trabajo remoto, integrando a todos los servidores públicos como las personas más importantes siendo atendida y escucha en sus opiniones para la toma de decisiones oportuna y adecuada. Es importante conocer también el aporte de la OEA siglas de la Organización de los Estados Americanos, el cual en su portal web informó que, cerca del 40% de las entidades públicas de América Latina aún continua con el liderazgo antiguo el de ser autoritario y solo considera la intervención de un ente fiscalizador, para medir la gestión administrativa, sin considerar que es el recurso humano a través de un trabajo remoto quien hace posible el éxito de una gestión (OEA, 2019)

Asimismo la Municipalidad Local del estado de Carabobo en Venezuela donde los colaboradores públicos laboran de acuerdo a lo que se les establece en su manual de organización y funciones, y muy poco existe la comunicación entre gerente o alcalde hacia el colaborador, esto perjudica a la gestión, porque durante el periodo 2018 al 2019, según la evaluación realizada por otras instancias la gestión fue mala esta municipalidad aún siguen aplicando el modelo tradicional de tratar con poca importancia las opiniones de los servidores públicos (Álvarez, 2017)

Según Mejía (2017), nos comenta que la administración de la Municipalidad de Ate en la ciudad de Lima, señala lo contrario, es decir la gestión de dicha municipalidad ha venido progresando considerablemente debido a que vienen aplicando el trabajo remoto, en toda las áreas, es decir el Alcalde y sus funcionarios toman en cuenta las opiniones de todos sus servidores públicos, lo que merma aun como problema es que no tienen claro si debido a dicha acción es que mejoró la gestión en los últimos años; Esto demuestra que aún no se conoce cuáles son los factores de mayor relevancia que vienen generando algún impacto de cambio en la gestión de las entidades estatales. La situación de los profesionales de diversas ocupaciones que trabajan de forma remota es positiva para algunas funciones, pero se vuelve insostenible en otras situaciones; por ejemplo, la carga laboral, sumada a la carga de la familia, complica su desarrollo laboral.

Por lo expuesto anteriormente, se infiere que, dichas realidades no son ajenas a lo que también acontece en la Institución Educativa N° 0028, donde en estos tiempos que se realiza las labores desde casa de forma remota se trata de emplear mecanismos para mejorar la gestión administrativa, dado que en tiempo normales de los últimos años se ha visto irregularidades con las actitudes del personal administrativo. Esto motiva a que la dirección y el sub director administrativo responsable del personal vienen aplicando en cierta medida las herramientas de liderazgo a través del trabajo remoto, donde el objetivo será mejorar la gestión para aportar mejoría en el servicio continuo en la educación, evidenciándose últimamente la participación integral de todos los servidores públicos ante la toma de decisiones de mayor relevancia, pero hasta la fecha no se ha demostrado que tanto impacto tiene el trabajo remoto con la gestión administrativa de la menciona entidad, es por ello que, surge la necesidad de la dirección y sub dirección administrativo en poder conocer en qué medida del trabajo remoto en estos tiempos actuales, genera cierto grado de impacto en la gestión como para continuar aplicando dicha herramienta o en cierta medida que cosa se tiene que mejorar. Por lo tanto, de la problemática expuesta anteriormente nos llevó a formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación

entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?, Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?

2. ¿Cuál es la relación entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?

3. ¿Cuál es la relación entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?

4. ¿Cuál es la relación entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?

La justificación bajo un enfoque teórico que para el presente estudio se aplicó los conocimientos científicos basados en los principios científicos de la gestión administrativa y las teorías del trabajo remoto, la misma que servirá como metodología para resolver el problema planteado, otra de las razones que se justifica el presente estudio es, gracias al enfoque metodológico, el cual fue necesario hacer uso de los criterios de la metodología de investigación científica construyendo instrumentos adecuados para la medición de la relación entre ambas variables ante la otra y finalmente el presente trabajo tiene relevancia social porque con los hallazgos o resultados encontrados servirán como base fundamental para la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina, o investigaciones futuras la que permitirá innovar o establecer mecanismos de buena relación entre los servidores públicos a fin de fomentar un buen clima en la institución y mejorar la imagen institucional.

De suma importancia mencionar que, la presente investigación establecerá como objetivo general en determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la institución educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Asimismo, los objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

2. Determinar la relación entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

3. Determinar la relación entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

4. Determinar la relación entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

Para ello será necesario realizar el contraste de hipótesis general:

1. Existe relación significativa entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

2. Existe relación significativa entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

3. Existe relación significativa entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

4. Existe relación significativa entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes desarrollados nacionales, Según Padilla (2018) concluyó que la gestión de personal requiere una serie de acciones específicas en el campo de cambios organizativos, económicos, materiales, técnicos y estructurales en una organización. Según la correlación de ($Rho=0,668$; $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$), la correlación es moderada. Según Garrido (2018), concluyó de esta manera que los servidores públicos, con una correlación de 0.84 y un nivel de significancia de 0.05, se han desarrollado a un grado regular en la mencionada Municipalidad.

De igual manera Cisneros (2020), concluyó que la correlación de Rho Spearman es de -0,690, y una significación de 0,000, porque es menor que 0,05: síndrome de burnout y trabajo a distancia Existe una correlación moderadamente negativa entre ellos, y confirmamos que este síndrome tiene un impacto significativo en el trabajo remoto de los administrativo durante la epidemia.

Asimismo, Callirgos (2019) concluyó que el 12% de la gestión administrativa fueron implementados, el 88% desaprovechó oportunidades que se obtiene del desempeño laboral, también ven el menester de implementar las buenas prácticas asegurando la seguridad de información de acuerdo a normas que se encuentran vigentes, según la correlación ($Rho=0,519$; $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$), la correlación es moderada.

Por su parte Surichaqui (2017) concluyó que genera ambientes de instrucción enfocados en el desarrollo, el 3 % es deficiente, el 56.3 % regular, y el 42.1 % eficiente, la correlación ($Rho=0,673$ y $p=0,000.$), una correlación moderada.

Asimismo se realizó una revisión de trabajos previos, en cuanto a los **internacionales** tenemos a Schall (2019), 'concluyó que participar en el trabajo a distancia puede permitir a los empleados beneficiarse de un entorno de trabajo más autónomo al tiempo que reduce la presión laboral y familiar. En su artículo sobre las habilidades de los trabajadores remotos para mejorar la competitividad, propone probar la relación entre las habilidades de los trabajadores digitales o

remotos y la competitividad. La muestra consideró 114 ejecutivos de empresas y concluyó que las habilidades digitales se correlacionan significativamente de manera positiva las habilidades y comunicación ($W = .866$; $p < .000$); y la capacidad para resolver problemas ($W = .858$; $p < .000$).

Por otra parte, Cárdenas, Farías y Méndez (2017) concluyó que diversos factores son manejados por buenos líderes. Se cumplió con el objetivo que fue indagar referente a prácticas en la gestión administrativa y educación superior con el objeto de comprender las prácticas que promuevan emprendimientos de innovación en instituciones educativas.

Para Romero, W. (2017), plantea una tesis cuyo propósito es determinar la gestión administrativa y los recursos humanos. La conclusión es que existe un clima organizacional inadecuado en la gestión administrativa de recursos humanos, lo que trae inconvenientes al proceso por una implementación inadecuada del proceso. Asimismo, por la problemática de estos procesos, es necesario optimizar estos procesos, lo cual es diferente a otras pequeñas y medianas empresas que controlan plenamente el proceso de recursos humanos¹⁹. En relación con, Cuevas y Rodríguez (2017) concluyó que la responsabilidad social de parte de los líderes de las organizaciones establecieron arquetipos que hacen reflexionar sobre la responsabilidad en la toman de decisiones que resultan eficaces y que a su vez moralmente son válidas.

Según Chiavenato (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la planificar, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización.

Asimismo, la gestión administrativa tiene algunas teorías como, Teoría Científica y Teoría Clásica. Asimismo, Taylor comenzó con la escuela de la administración científica, la cual se basaba en aumentar incrementar la producción de la empresa, aumentar los niveles operacionales de los obreros. Las

funciones que desempeña cada cargo constituyen una parte fundamental de la organización. Es así que se desarrolla una relación de obrero hacia el supervisor y el gerente. Todo esto se centra en la ejecución de las tareas y el tiempo estándar para ejecutarla. Por lo tanto esto conlleva a la especialización del obrero y reagrupar, operaciones, tareas, cargos, etc.

La empresa se preocupa por crecer de forma eficientemente en forma y arreglo de los departamentos de la organización, con esta orientación se hace síntesis y una visión global, por lo tanto esto permite subdividir la empresa, centrándose en un jefe principal. La teoría se orientó hacia la administración y su propiedad principal es la estructura. La teoría Clásica según Chiavenato (2006) se centra en que la organización debe involucrar todas las áreas para lograr un trabajo eficiente. Según Chiavenato (2006) el concepto de gestión administrativa, para que se pueda entender de manera sencilla, se dirá que es el cumplimiento de acciones, pasos o procesos, con el propósito de alcanzar ciertos resultados, de la forma más eficaz y económica posible.

Debido a que el ser humano ha tenido que enfrentarse al estado más natural del mundo y poder sacar provecho a los recursos que le brinda y así poder asegurar la continuidad de su vida haciendo necesaria de forma histórica un conjunto de prácticas, de modo tal que podrían denominarse como praxis administrativa y esto a su vez está en el proceso de la gestión como el manejo y dirección de los recursos, tales como: alimentos, animales, armas, herramientas, la capacidad de trabajo, conocimiento, fuego y el pronosticar los cambios climáticos para el aprovechamiento en siembras y el logro de incremento de un río y otros motivos. Entendiendo que el conocimiento de administración ha sido obtenido por un periodo largo de manera práctica, no hace suponer que le corresponda el ocupar una posición menor con respecto al valor versus lo que corresponda al conocimiento administrativo, esto además en ciertos episodios de la historia fue conceptualizado como la ciencia.

Por una parte, Münch (1997) nos hace mención que se conceptualiza al proceso administrativo de manera que consta de fases o etapas colocadas en

conjunto de forma sucesiva, a través de las cuales se realiza una administración a nivel efectiva tienen una correspondencia y a su vez se genera un proceso de envergadura integral. Fayol enmarcada en el mejoramiento de las metodologías de trabajo, mediante una propuesta de principios organizativos y técnicos que busca el mejor desempeño de las personas en el mundo de las organizaciones e instituciones.

La teoría de Fayol, Gant y Gilbreth buscan que las empresas se administren de manera científica basándose en la observación de los procesos para optimizar las empresas y el logro de metas (Daft, 2012) la gestión de las empresas u organizaciones deben de seguir los lineamientos científicos de la teoría administrativa.

La función administrativa vela por gestionar la información oportuna y relevante en la organización; teniendo en cuenta que el funcionamiento de la unidad administrativa depende de información que se entregue a todos los responsables de las áreas. Es fundamental que se disponga de información adecuada para la gestión de los procesos, de modo que son los colaboradores quienes disponen de la mejor manera esta información y darle el valor necesario (Briscoe, 2019). El conjunto de profesionales que trabajan y los altos directivos realizan gestión administrativa, al respecto Abdulrahim y Elbashir (2016) mencionaron que una gestión sólida ayuda a identificar, organizar e implementar las prioridades para potenciar a los recursos disponibles.

La gestión administrativa se define como planear, organizar, direccionar, y controlar las funciones de la administración. Por lo tanto se hace referencia a Chiavenato (2010) nos dice que la administración permite dirigir eficientemente la organización mediante una guía de pasos a seguir. Una etapa de estructura donde se define la dirección y la meta de cómo alcanzarlos. Luego es la etapa operativa donde se realizan las actividades necesarias para lograr las metas establecidas en un periodo definido. La gestión administrativa son aquellos procesos que involucran recursos humanos, financieros y también materiales que

utiliza una institución para el logro de sus metas en bienestar del sector público (Calero, 2017).

La gestión administrativa se refiere a las revisiones y evaluaciones de una entidad ya sea en su totalidad o algún área seleccionada, para determinar la eficiencia de la misma. Por lo tanto, es un mecanismo que nos ayuda a focalizar los problemas y/o fallas relacionados a la eficiencia de la entidad (Rodríguez, 2014). Se basa en los cuatro procesos administrativos de la gestión administrativa, variables, planificación, organización, dirección y control, y la base teórica descrita por Chiavenato (2009).

Según Chiavenato (2010) sostiene cuatro dimensiones: La planificación como primera dimensión consiste en hacer una selección de metas y proyectos y la manera en que se harán posible (Chiavenato (2010) para ello es necesario la selección del propósito o tareas básicas de la organización. Los planes están muy relacionados con las políticas de gestión, estas son interpretaciones que orientan la toma de decisiones. Asimismo, la planificación es el proceso que permite lograr los objetivos y metas de una entidad o un país, concretos en un plan para el horizonte temporal previsto.

Del mismo modo Robbins y Coulter (2014) sostienen que delimitar los fines de la institución para instituir una maniobra para alcanzar y trazar los proyectos de modo que se integre y así sistematizar el desempeño organizacional (p.168) el establecimiento de los objetivos y metas con anticipación permite la creación de estrategias que lleven a lograrlas. El éxito de las empresas consiste en planificar las actividades y operaciones de modo que se puede prever el éxito o el fracaso de esa gestión.

La segunda dimensión organización, otra dimensión que Chiavenato (2010) afirma como un proceso que permite estructurar la entidad de acuerdo al plan estratégico definido, estableciendo el modelo organizativo y estructura interna. Asimismo menciona que es integrar y estructurar recursos y las dependencias involucradas en la gestión, y establece relación asignándoles atribuciones para cada uno de ellos. La organización agrupa el trabajo en una estructura lógica,

designando a las personas para que las lleven a cabo, asignación de recursos y la coordinación de esfuerzos.

La dirección, para Chiavenato (2010) afirma que el cual el gerente supervisa el trabajo de los empleados dando el ejemplo, dirigiendo antes que dar órdenes y motivándolos para que su labor tenga la calidad requerida. Asimismo para una apropiada supervisión la dirección es fundamental para comprobar la consecución de las tareas asignadas, más bien es la motivación de saber que existe alguien capacitado.

Por último, es una la labor diligente de vigilar y guiar a los empleados, con la finalidad de hacer funcionar al grupo. La cuarta dimensión control, en su estudio, Chiavenato (2010), el control que es la evaluación de lo actuado, para detectar posibles fallas o desvíos respecto de lo planificado, al detectarse permite corregir y tomar el control de lo actuado.

De igual modo se puede decir que es la regulación de actividades de acuerdo a los planes, vigilando el desempeño de la institución. Asimismo, permite evaluar el cumplimiento, errores y deficiencias en relación a las metas aplicando instrumentos periódicamente. Las diversas cuestiones epistemológicas que debe afrontar la gestión administrativa, que van desde la consideración de los objetos de investigación y el estatus metodológico hasta la relación entre investigación y práctica administrativa. Durante muchos años, ha habido controversias sobre el estado científico de la ciencia de la gestión administrativa. Por un lado, algunas personas piensan que se trata de una ciencia social jurídica con sus propias limitaciones, y algunos estudiosos piensan que es una tecnología social.

Por último, están proliferando un gran número de cursos en el ámbito de la gestión administrativa, másteres e incluso doctorados. En estos cursos pueden participar todo tipo de profesionales, desde licenciados en administración hasta ingenieros en casi todas las disciplinas. Estos cursos revelan y promueven el estudio de la administración, que es una forma de optimizar y mejorar la competitividad de la gestión empresarial de una organización, además de

enfatar la gestión responsable de la sociedad, también se enfoca en la obtención de beneficios. Sin embargo, la popularización de la divulgación y enseñanza de la gestión administrativa en la determinación de su estatus científico aún encuentra una serie de dificultades epistemológicas. En este sentido, el propósito del estudio es ayudar a revelar las barreras epistemológicas que deben enfrentar los gerentes.

Debido al coronavirus, ha surgido en nuestro país un modo de trabajo a distancia. Gracias a la Ley N ° 31011 aprobada por el Poder Ejecutivo, los organismos públicos pueden trabajar en esta modalidad. "El trabajo a distancia es una función estructurada, cooperativa y organizada que permite trabajar desde casa o en determinados lugares con horarios, tareas y objetivos flexibles. (SERVIR, 2020)

Según la teoría de las variables del trabajo a distancia, aún se está reflejando en los cambios en las relaciones laborales. La sociología del trabajo es una de las tendencias más tradicionales en su investigación. Se caracteriza por la unificación de las relaciones sociales y el progreso tecnológico relacionado con la educación. Sistema y el país.

Para Cardozo y Bulcourf, (2020) De igual forma, las TIC, desde su imparable desarrollo, las que han hecho realidad el surgimiento y crecimiento del trabajo a distancia, porque es posible realizar actividades remuneradas o prestar servicios sin necesidad de desplazarse. Bajo este entendimiento, según Digón (2020), se deben realizar tres tipos de análisis, uno es tradicionalista, empírico e inductivo, uno es análisis fenomenológico introspectivo-empírico, y el otro es análisis técnico-racionalista de carácter deductivo, cada uno de los cuales se basa en su dimensión temporal específica.

La ciencia tiene objetividad y centra la atención en variables intermedias, es una ciencia que permite el desarrollo tecnológico para mejorar la eficiencia. Por tanto, la tecnología busca la eficiencia en las reglas y normas. Estas reglas y normas son las mismas que conoce y utiliza para crear o materializar las

posibilidades de las ideas científicas. Se utiliza como herramienta y se diseña el medio más adecuado de acuerdo con el objetivo. Asimismo, es subjetivo, busca orientar y controlar el curso de acción, y trabaja con variables externas (inicio y final). Es precisamente porque se ha demostrado que la tecnología es en realidad un medio eficiente a partir del trabajo científico, tiene ventajas subjetivas y es un recurso ideal para lograr resultados específicos mediante el uso de normas y reglas establecidas. (Grant et al., 2013).

En segundo lugar, según el método técnico (racionalismo-deducción), la construcción y aplicación de la tecnología se basa en el supuesto de que desde la perspectiva de la tecnología de la información y la comunicación, el objetivo último de la ciencia es una teoría con una estructura universal y abstracta. Como expresan Gálvez et al. (2020), en su secuencia de transformación, la tecnología ha traído avances de carácter tecnológico, por lo que desde una perspectiva de empirismo y racionalismo, son los científicos quienes atraen la atención de las personas al brindar un aprendizaje rápido y siempre teniendo en cuenta la cultura la diferencia.

Otro método digno de mención es el análisis epistemológico, según el método de Golden y Eddleston (2020), este método es bastante introspectivo y empírico y tiene un gran impacto en las TIC actuales, ya que como referencian Gallego y Pérez (2004), debido a estas La nueva tecnología puede fortalecer mejor la relación entre ciencia, tecnología e incluso pedagogía, por lo que esto es en el contexto de las personas que viven en sociedad y utilizan la interacción de los campos sociales y de comunicación de masas para explicarlo, y es esto en sí mismo Los componentes disponibles (incluida la teoría y la tecnología) se han racionalizado hasta cierto punto. (De Carlo, 2017)

González (2020) la primera dimensión es la interferencia con el trabajo y la vida, es decir, la forma en que las necesidades laborales y no laborales afectan a los trabajadores, permitiéndoles cambiar efectivamente entre los diferentes roles requeridos, como padre, trabajador, etc. Trabajar de forma remota a través de la tecnología juega un papel importante en la forma en que las organizaciones

retienen a los empleados calificados que se beneficiarán de la flexibilidad del trabajo a distancia por diversas razones personales o familiares. (Schwab, 2016)

Nakrošienė, et. Al. (2019)) muestran que, aunque el trabajo remoto proporciona una combinación de compromisos familiares y de empleados, esto conduce a actividades de ocio Hay poco tiempo. Además, Kimberly y Eddleston (2017) encontraron en un estudio cualitativo de los trabajadores a domicilio electrónicos que el retiro completo de la discapacidad del trabajo conducirá a más conflictos entre el hogar y el trabajo. Lo más importante es que cada vez más empleados trabajan de forma remota desde casa. Es difícil desconectarse y trabajar durante horas, lo que tiene un impacto negativo en su rol familiar.

En la dimensión eficiencia / productividad, según (Grant et al., 2019). El autor lo define como el uso de habilidades, la autogestión, para convertirse en un trabajador eficaz. (Lockward y Ailín, 2011) también significa tener un buen desempeño, tener la tecnología adecuada y establecer metas y objetivos claros para lograr un alto desempeño laboral. La eficiencia laboral se puede definir como "la evaluación de los resultados del desempeño laboral de los empleados.

Asimismo, Vander Meulen (2017) Las organizaciones generalmente se enfocan en el uso de tecnología para mejorar la experiencia del consumidor y permitir que los empleados utilicen los métodos más recientes para aumentar su productividad y satisfacción laboral. La forma de implementar la tecnología para los trabajadores electrónicos remotos debe considerar los impactos positivos y negativos sobre ellos (Grant et al., 2013).

La dimensión modificación de la organización. Según Grant et al. (2019) la investigación actual sobre gestión organizacional, especialmente la relación entre "organización que aprende" y "gestión del conocimiento", se habla de lo importante que es que los empleados utilicen nuevas ideas para resolver las dificultades de la organización, y se considera que su conocimiento ser un recurso importante para la empresa (Lockward y Ailín 2011).

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) El tipo es básico, el diseño es no experimental, el paradigma empleado fue el positivismo, el método es deductivo el nivel del estudio es correlacional donde describe la relación de variables., asimismo, la investigación es transversal, debido a que la recopilación de datos se hará en un único momento, asimismo la afirmación de las hipótesis mediante su comprobación por el método científico.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Según Chiavenato (2013) sustenta la importancia de la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la planificar, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización.

Variable 1: Trabajo remoto

Para Cardozo y Bulcourf, (2020) De igual forma, las TIC, desde su imparable desarrollo, las que han hecho realidad el surgimiento y crecimiento del trabajo a distancia, porque es posible realizar actividades remuneradas o prestar servicios sin necesidad de desplazarse. Bajo este entendimiento, según Digón (2020), se deben realizar tres tipos de análisis, uno es tradicionalista, empírico e inductivo, uno es análisis fenomenológico introspectivo-empírico, y el otro es análisis técnico-racionalista de carácter deductivo, cada uno de los cuales se basa en su dimensión temporal específica.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeación	Diagnostico situacional	1-6	Siempre (5)	Malo (24-56)
	Toma de decisiones			
Organización	Metas y objetivos definidos.	7-12	Casi siempre (4)	Regular (57-88)
	Elaboración de planes			
	Administración estratégica			
Dirección	Estructura organizativa.	13-18	Casi, Nunca (2)	Regular (57-88)
	Documentos de gestión.			
Control	Comunicación entre las unidades orgánicas.	19-24	Nunca (1)	Buena (89-120)
	Equipos de trabajo			
	Motivación y liderazgo			
	Comportamiento organizacional.			
	Evaluación de desempeño			
	Medida de control administrativas			
	Evaluación			
	Cumplimiento de objetivos			

Fuente: Chamorro, J. N. (2019)

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Espacio físico	Espacio Mobiliario	1 – 7	Siempre (5)	Malo (30-70)	
					Casi siempre (4)
Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información	8-17	A veces (3)	Regular (71-110)	
					Tecnología de la comunicación
Modificación de la organización	Planificación	18 – 30	Casi, Nunca (2)	Buena (111-150)	
					Organización
	Control				

Fuente: Veliz, F. S. (2020)

3.3. Población, muestra y muestreo

En términos estadísticos, la población censal incluye a todos los miembros del grupo dado en estudio. Las decisiones se toman en base a los datos. Según Hernández y Mendoza, (2018) la población limitada es de 80 docentes, lo que

constituye una población limitada, por lo que se compone La unidad o elemento de se conoce.

Muestra

La muestra es de 80 docentes, considerando que se aplica a toda la población se le denomina muestra censal.

Muestreo: No ha sido necesario aplicar ninguna técnica de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández y Mendoza, (2018) sostiene que es una serie de actividades dirigidas a la verificación del instrumento, en las cuales consta de 24 ítems para la gestión administrativa, asimismo 23 ítems para el trabajo remoto. Se recopiló información a 80 docentes como muestras. Al respecto, Hernández et al. (2018), insistiendo en que la herramienta se basa en un gran número de preguntas de las personas, utilizando cuestionarios que contienen preguntas de forma personal. Aplicar una escala tipo Likert, que permitirá evaluar la respuesta. Sánchez y Reyes (2006) confirmaron que el cuestionario constituye una herramienta escrita para diversas preguntas y está relacionado con la intención del trabajo de investigación.

Validación y confiabilidad del instrumento competencias gerenciales

Confiabilidad

Los coeficientes varían entre 0 y 1, y cuanto más se acerca el resultado obtenido al valor 1, mayor es la confiabilidad del instrumento, considerando la confiabilidad del resultado obtenido, la confiabilidad es mejor.

Sin embargo, en el informe pericial se obtuvieron los puntajes para cada estándar de verificación y se calculó la confiabilidad de los dos cuestionarios mediante la fórmula Alfa de Combach, obteniendo 0.852 y 0.868; es decir estos instrumentos son muy fiables.

Estadísticos de fiabilidad		Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24	,868	22

3.5. Procedimiento

En el procedimiento seguido para el presente estudio se consideró la situación problemática; luego la búsqueda de antecedentes y fundamentos tanto científicos como técnicos que sustenten las variables. Se efectuará las coordinaciones pertinentes con los respectivos docentes, para la recolección de la información, quienes serán contactadas a través de la aplicación Whatsapp y/o correos electrónicos para brindarles información sobre el propósito del instrumento a aplicar y las instrucciones para su desarrollo, tras ello procederán a la marcación de las opciones de respuesta de acuerdo a su percepción, Los datos obtenidos se almacenan en una base de datos para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de obtener los resultados, los datos recolectados a las muestras seleccionadas, se procesó en el SPSS 26 para análisis el estadístico con Rho de Spearman, los datos fueron ordenados; asimismo los datos provienen de una instrumento validado, y de esta manera obtener tablas, estadísticas y determinar la correlación entre variables, y la se prueba la hipótesis formulada

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con las pautas de la UCV, se considera lo siguiente: "herramientas de recopilación de datos", documentos preparados para la redacción de informes y la autenticidad del informe. En términos de confidencialidad, la información fue recolectada para realizar esta investigación. Asimismo, la libre participación de los docentes. El permiso correspondiente se obtiene bajo la autorización del director del instituto, y cada miembro de la facultad debe completar el cuestionario con la autorización de cada miembro de la facultad, y respetar la confianza y privacidad de cada resultado de la encuesta participante.

IV. Presentación y análisis de los resultados

Descripción

Tabla 3

Gestión administrativa y trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Malo	Recuento	9	0	0	9
		% del total	11,3%	0,0%	0,0%	11,3%
	Regular	Recuento	3	27	9	39
		% del total	3,8%	33,8%	11,3%	48,8%
	Bueno	Recuento	3	6	23	32
		% del total	3,8%	7,5%	28,8%	40,0%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

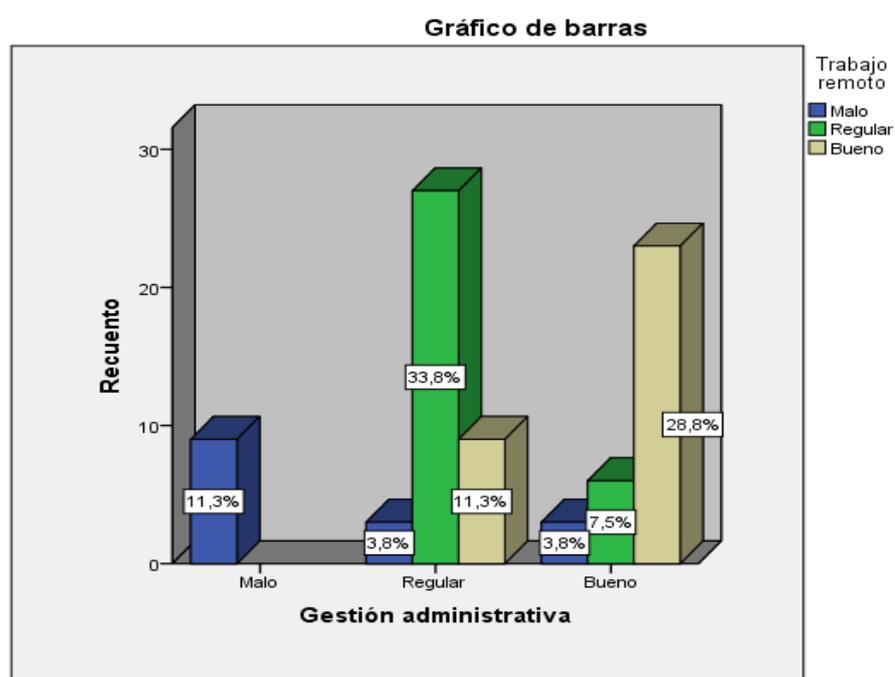


Figura 1: Gestión administrativa y trabajo remoto

Interpretación. - Como se observa en la tabla 3 y figura 1, la gestión administrativa en un nivel malo, el 11.3% percibe un trabajo remoto malo, por otro lado, la gestión administrativa en un nivel regular, el 33.8% percibe un trabajo remoto regular. Asimismo, la gestión administrativa en un nivel bueno, el 28.8% de desarrollo un trabajo remoto en un nivel bueno.

Tabla 4

La planeación y trabajo remoto

			Trabajo remoto			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Planeación	Malo	Recuento	12	8	4	24
		% del total	15,0%	10,0%	5,0%	30,0%
	Regular	Recuento	0	21	3	24
		% del total	0,0%	26,3%	3,8%	30,0%
	Bueno	Recuento	3	4	25	32
		% del total	3,8%	5,0%	31,3%	40,0%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

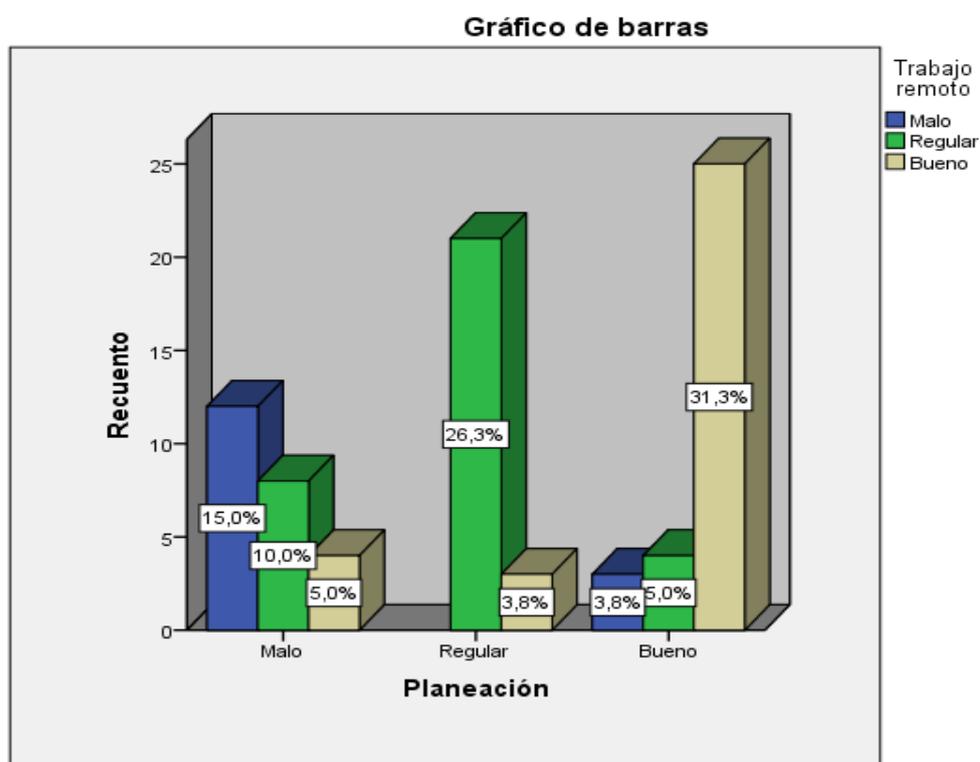


Figura 2: *La planeación y trabajo remoto*

Interpretación.- Como se observa en la tabla 4 y figura 2; la planeación en un nivel malo, el 15% percibe un trabajo remoto malo, por otro lado, la planeación en un nivel regular, el 26.3% percibe un trabajo remoto regular. Asimismo, la planeación en un nivel bueno, el 31.3% de desarrollo un trabajo remoto en un nivel bueno.

Tabla 5

La organización y trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
			Malo	Regular	Bueno	
Organización	Malo	Recuento	10	0	3	13
		% del total	12,5%	0,0%	3,8%	16,3%
	Regular	Recuento	1	33	6	40
		% del total	1,3%	41,3%	7,5%	50,0%
	Bueno	Recuento	4	0	23	27
		% del total	5,0%	0,0%	28,8%	33,8%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

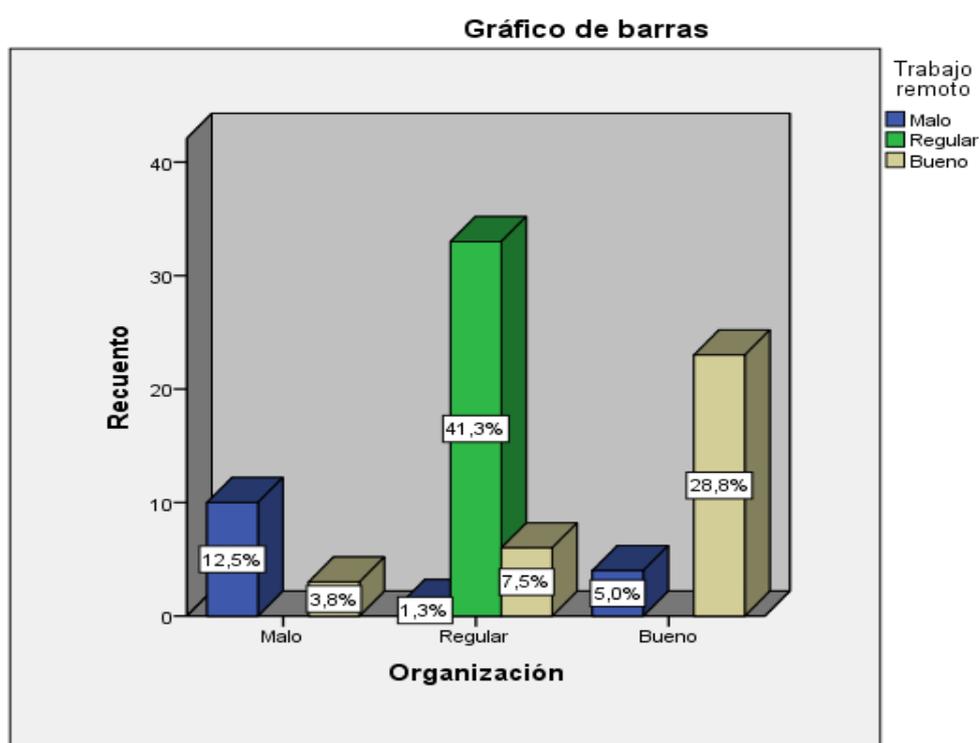


Figura 3: La organización y trabajo remoto

Interpretación.- Como se observa en la tabla 5 y figura 3; la organización en un nivel malo, el 12.5% percibe un trabajo remoto malo, por otro lado, la organización en un nivel regular, el 41.3% percibe un trabajo remoto regular. Asimismo, la organización en un nivel bueno, el 28.8% de desarrollo un trabajo remoto en un nivel bueno.

Tabla 6

La dirección y trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
			Malo	Regular	Bueno	
Dirección	Malo	Recuento	9	2	0	11
		% del total	11,3%	2,5%	0,0%	13,8%
	Regular	Recuento	3	23	3	29
		% del total	3,8%	28,8%	3,8%	36,3%
	Bueno	Recuento	3	8	29	40
		% del total	3,8%	10,0%	36,3%	50,0%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

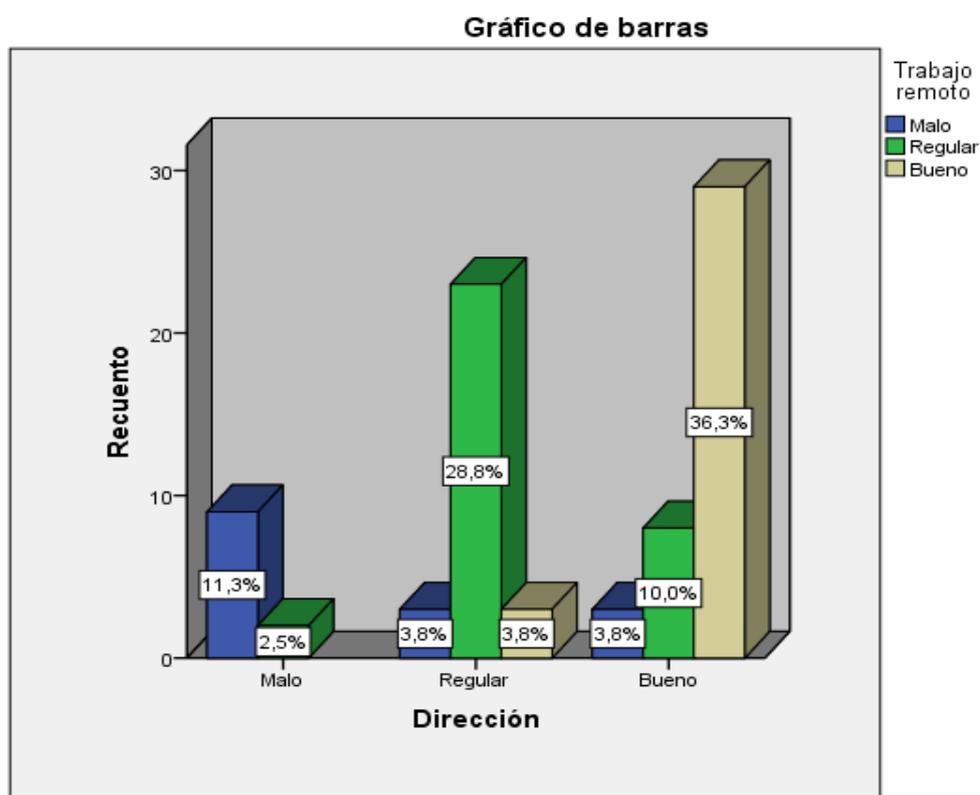


Figura 4: La dirección y trabajo remoto

Interpretación.- Como se observa en la tabla 6 y figura 4 la dirección en un nivel malo, el 11.3% percibe un trabajo remoto malo, por otro lado, la dirección en un nivel regular, el 28.8% percibe un trabajo remoto regular. Asimismo, la dirección en un nivel bueno, el 36.3% de desarrollo un trabajo remoto en un nivel bueno.

Tabla 7

El control y trabajo remoto

			Trabajo remoto			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Control	Malo	Recuento	12	4	3	19
		% del total	15,0%	5,0%	3,8%	23,8%
	Regular	Recuento	0	25	6	31
		% del total	0,0%	31,3%	7,5%	38,8%
	Bueno	Recuento	3	4	23	30
		% del total	3,8%	5,0%	28,8%	37,5%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

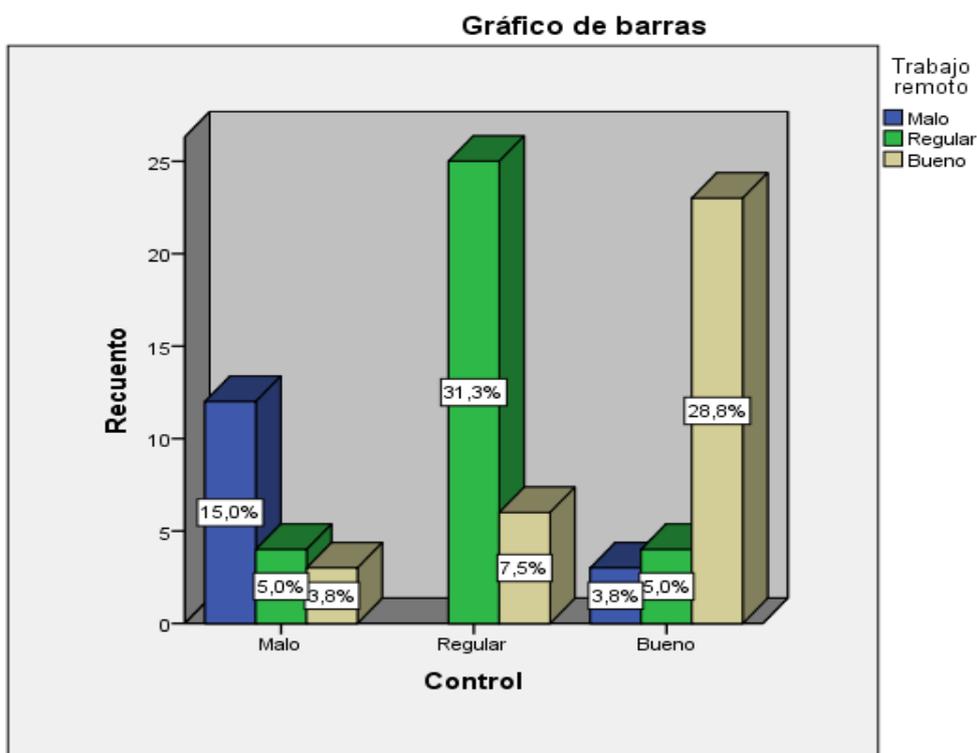


Figura 5: El control y trabajo remoto

Interpretación.- Como se observa en la tabla 7 y figura 5; el control en un nivel malo, el 15% percibe un trabajo remoto malo, por otro lado, el control en un nivel regular, el 31.3% percibe un trabajo remoto regular. Asimismo, el control en un nivel bueno, el 28.8% de desarrollo un trabajo remoto en un nivel bueno.

4.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

Tabla 8

Correlación de Spearman gestión administrativa y trabajo remoto

		Gestión administrativa	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,596**
		N	80
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,596**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Base de datos

Interpretación.- En la tabla 8 muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto, el valor del coeficiente tomó el valor de 0.596, por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa, es decir, mientras que exista un nivel moderado de gestión administrativa por los directores el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

Hi. Existe relación significativa entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

Tabla 9

Correlación de Spearman planeación y trabajo remoto

		Planeación	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,587**
		N	80
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Elaborado por Coronado, R. (2016)

Interpretación.- En la tabla 9 muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la planeación y el trabajo remoto, el valor del coeficiente tomó el valor de 0.587, por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa, es decir, mientras que exista un nivel moderado de planeación por los directores el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina.

Hi. Existe relación significativa entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina.

Tabla 10

Correlación de Spearman organización y trabajo remoto

			Organización	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaborado por Coronado, R. (2016)

Interpretación.- En la tabla 10 muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la organización y el trabajo remoto, el valor del coeficiente tomó el valor de 0.578, por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa, es decir, mientras que exista un nivel moderado de organización por los directores el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación significativa entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina.

Hi. Existe relación significativa entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina.

Tabla 11

Correlación de Spearman dirección y trabajo remoto

			Dirección	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaborado por Coronado, R. (2016)

Interpretación.- En la tabla 11 muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dirección y el trabajo remoto, el valor del coeficiente tomó el valor de 0.682, por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa, es decir, mientras que exista un nivel moderado de dirección por los directores el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

Hipótesis específica 4

Ho. No existe relación significativa entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina.

Hi. Existe relación significativa entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, la Molina.

Tabla 12

Correlación de Spearman control y trabajo remoto

		Control	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,584**
		N	80
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

Fuente: Elaborado por Coronado, R. (2016)

Interpretación.- En la tabla 12 muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre el control y el trabajo remoto, el valor del coeficiente tomó el valor de 0.584, por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa, es decir, mientras que exista un nivel moderado de control por los directores el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

IV. DISCUSIÓN

El estudio de la gestión administrativa y el trabajo remoto, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de la (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a 0.596**, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1; esto significa que, si existe relación moderada altamente significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto. Según Schall (2019) concluyó que las habilidades digitales se correlacionan significativamente de manera positiva las habilidades y comunicación ($W = .866$; $p < .000$); y la capacidad para resolver problemas ($W = .858$; $p < .000$). La correlación ($Rho=0,519$; $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$), la correlación es moderada. Por su parte Surichaqui (2017) concluyó que genera ambientes de instrucción enfocados en el desarrollo, el 3 % es deficiente, el 56.3 % regular, y el 42.1 % eficiente, la correlación ($Rho=0,673$ y $p=0,000$), una correlación moderada. Según Chiavenato (2006) el concepto de gestión administrativa, para que se pueda entender de manera sencilla, se dirá que es el cumplimiento de acciones, pasos o procesos, con el propósito de alcanzar ciertos resultados, de la forma más eficaz y económica posible. Asimismo Grant et al. (2019) la investigación actual sobre gestión organizacional, especialmente la relación entre "organización que aprende" y "gestión del conocimiento", se habla de lo importante que es que los empleados utilicen nuevas ideas para resolver las dificultades de la organización, y se considera que su conocimiento ser un recurso importante para la empresa (Lockward y Ailín 2011)

En cuanto a la hipótesis específica 1, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de la (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a 0.587**, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1; esto significa que, si existe relación moderada altamente significativa entre la planeación y el trabajo remoto. Según la correlación de ($Rho=0,668$; $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$), la correlación es moderada. Por otra parte, Cárdenas, Farías y Méndez (2017) concluyó que diversos factores son manejados por buenos líderes. Se cumplió con el objetivo que fue indagar referente a prácticas en la gestión administrativa y educación superior con el objeto de comprender las prácticas que promuevan emprendimientos de innovación en instituciones educativas. Según Münch (1997)

nos hace mención que se conceptualiza al proceso administrativo de manera que consta de fases o etapas colocadas en conjunto de forma sucesiva, a través de las cuales se realiza una administración a nivel efectiva tienen una correspondencia y a su vez se genera un proceso de envergadura integral. Para Vander Meulen (2017) Las organizaciones generalmente se enfocan en el uso de tecnología para mejorar la experiencia del consumidor y permitir que los empleados utilicen los métodos más recientes para aumentar su productividad y satisfacción laboral. Según (Daft, 2012) la gestión de las empresas u organizaciones deben de seguir los lineamientos científicos de la teoría administrativa.

En cuanto a la hipótesis específica 2, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de la (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a 0.578**, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1; esto significa que, si existe relación moderada altamente significativa entre la organización y el trabajo remoto. Según Garrido (2018), concluyó de esta manera que los servidores públicos, con una correlación de 0.84 y un nivel de significancia de 0.05, se han desarrollado a un grado regular en la mencionada Municipalidad. Para Romero, (2017), para Lockward y Ailín, 2011) También significa tener un buen desempeño, tener la tecnología adecuada y establecer metas y objetivos claros para lograr un alto desempeño laboral. La eficiencia laboral se puede definir como "la evaluación de los resultados del desempeño laboral de los empleados. Al respecto Abdulrahim y Elbashir (2016) mencionaron que una gestión solida ayuda a identificar, organizar e implementar las prioridades para potenciar a los recursos disponibles. Además, Kimberly y Eddleston (2017) encontraron en un estudio cualitativo de los trabajadores a domicilio electrónicos que el retiro completo de la discapacidad del trabajo conducirá a más conflictos entre el hogar y el trabajo.

En cuanto a la hipótesis tres, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 688** una correlación moderada y positiva, la significancia ($p = 0,000$) es menor a 0,05. Según Romero (2017), plantea una tesis cuyo propósito es determinar la gestión administrativa y los recursos humanos La conclusión es que existe un clima organizacional

inadecuado en la gestión administrativa de recursos humanos, lo que trae inconvenientes al proceso por una implementación inadecuada del proceso. Por lo tanto se hace referencia a Chiavenato (2010) nos dice que la administración permite dirigir eficientemente la organización mediante una guía de pasos a seguir. Una etapa de estructura donde se define la dirección y la meta de cómo alcanzarlos. Nakrošienė, et. Al. (2019) muestran que, aunque el trabajo remoto proporciona una combinación de compromisos familiares y de empleados, esto conduce a actividades de ocio hay poco tiempo. (Rodríguez, 2014). La variable gestión administrativa, se tomó los cuatro procesos administrativos, la planeación, organización, dirección y control, tomando como fundamento teórico lo descrito por Chiavenato (2009).

En cuanto a la Hipótesis cuatro, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de la (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a 0.682**, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1; esto significa que, si existe relación moderada altamente significativa entre la dirección y el trabajo remoto. Cisneros (2020), concluyó que la correlación de Rho Spearman es de -0,690, y una significación de 0,000, porque es menor que 0,05: síndrome de burnout y trabajo a distancia Existe una correlación moderadamente negativa entre ellos, y confirmamos que este síndrome tiene un impacto significativo en el trabajo remoto de los administrativo durante la epidemia. En relación con, Cuevas y Rodríguez (2017) concluyó que la responsabilidad social de parte de los líderes de las organizaciones establecieron arquetipos que hacen reflexionar sobre la responsabilidad en la toman de decisiones que resultan eficaces y que a su vez moralmente son válidas. González (2020) la primera dimensión es la interferencia con el trabajo y la vida, es decir, la forma en que las necesidades laborales y no laborales afectan a los trabajadores, permitiéndoles cambiar efectivamente entre los diferentes roles requeridos, como padre, trabajador. Según Chiavenato (2010) sostiene cuatro dimensiones: La planificación como primera dimensión consiste en hacer una selección de metas y proyectos y la manera en que se harán posible

En cuanto a la Hipótesis cinco, de acuerdo con el valor obtenido del resultado de la (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a 0.

584**, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; esto significa que, si existe relación moderada altamente significativa entre el control y el trabajo remoto. Asimismo Callirgos (2019) concluyó que el 12% de la gestión administrativa fueron implementados, el 88% desaprovechó oportunidades que se obtiene del desempeño laboral, también ven el menester de implementar las buenas prácticas asegurando la seguridad de información de acuerdo a normas que se encuentran vigentes. Según Chiavenato (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la planificar, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización. Según Calero (2017) la gestión administrativa se refiere a las revisiones y evaluaciones de una entidad ya sea en su totalidad o algún área seleccionada, para determinar la eficiencia de la misma. Por lo tanto, es un mecanismo que nos ayuda a focalizar los problemas y/o fallas relacionados a la eficiencia de la entidad. Para Chiavenato (2010) para ello es necesaria la selección del propósito o tareas básicas de la organización. Los planes están muy relacionados con las políticas de gestión, estas son interpretaciones que orientan la toma de decisiones. Asimismo la planificación es el proceso que permite lograr los objetivos y metas de una entidad o un país, concretos en un plan para el horizonte temporal previsto.

V. CONCLUSIONES

Primera: Para la hipótesis general se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto, la significancia resultó ser 0,000 con un valor del coeficiente de Spearman de 0.596, evidenciando un grado de correlación alta y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de gestión administrativa por los docentes el trabajo remoto también presentará un nivel alto.

Segunda: Para la hipótesis general se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión planeación y el trabajo remoto, el valor de la significancia resultó ser 0,000 con un valor del coeficiente de Spearman de 0.587, evidenciando un grado de correlación alta y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de planeación por los docentes el trabajo remoto también presentará un nivel alto.

Tercera: Para la hipótesis general se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la organización y el trabajo remoto, el valor de la significancia resultó ser 0,000 con un valor del coeficiente de Spearman de 0.578, evidenciando una correlación alta y organización directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de planeación por los docentes el trabajo remoto también presentará un nivel alto.

Cuarta: Para la hipótesis general se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y el trabajo remoto, el valor de la significancia resultó ser 0,000 con un valor del coeficiente de Spearman de 0.682, evidenciando un grado de correlación moderada y organización directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de dimensión dirección por los docentes el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

Quinta: Para la hipótesis general se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión control y el trabajo remoto, el valor de la significancia resultó ser 0,000 con un valor del coeficiente de Spearman de 0.584, evidenciando un grado de correlación moderada y organización directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de dimensión control por los docentes el trabajo remoto también presentará un nivel moderado.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directores enfatizar en una gestión administrativa de calidad, el respetando la diversidad y la participación de los docentes, especialmente si se simplifican los aspectos administrativos y las condiciones de trabajo no presenciales desde una perspectiva innovadora

Segunda: Se recomienda a los directores planificar las actividades para una buena interacción con los docentes del trabajo remoto, y lograr un mejor desempeño en el proceso de aprendizaje y evitará el agotamiento emocional.

Tercera: Se recomienda que los directores organicen sus procesos de telegestión con base en la eficiencia y efectividad, ya que esto redundará en una mejor gestión de la calidad educativa, enfatizando la mejora del aprendizaje de los estudiantes y fortaleciendo el desempeño de los docentes al mismo tiempo.

Cuarta: Se recomienda que los directores de la institución educativa tengan el liderazgo para dirigir proyectos que ayuden a dar respuesta oportuna a los requerimientos de la institución. Además, en términos de logística y suministro, se realizan inspecciones para determinar si la instalación está correctamente implementada.

Quinta: Se recomienda que los directores gestionar el control de las actividades para que los docentes puedan acceder al entorno de aprendizaje virtual de manera más segura y así contar con una herramienta efectiva que les permita tener interacciones de alta calidad con estudiantes y padres durante el proceso de enseñanza.

REFERENCIAS

- Abdulrahim, A. A. y Elbashir, K.H. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management* Vol.8, (26) : <https://pdfs.semanticscholar.org/fcbd/639044feaefe3bc7f50ac52aae02352b05ee.pdf>
- Almonacid Lamelas, V. (2020) El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*, (352), 123-130. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548253&lang=es&site=eds-live>
- Álvarez, H. (2020) Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>.
- Álvarez, P. (2017). *Nivel de gestión administrativa en Carabobo 2017*. Carabobo - Venezuela: Universidad Autónoma del estado de Carabobo.
- Arancibia, F. (2011) Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26) 39-55.[fecha de Consulta 20 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0717-2257. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oaid=708/70822578003>
- Bayón Pérez, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Briscoe, G (2019) *Administrative management*. The institute of administrative managment. Recuperado de <http://www.instam.org/index>
- Calero Mora, J.D.P. (2017). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial. Huaral, 2015*.
- Callirgos, D.E. (2019) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete 2019* (Tesis de maestría).

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLC DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLC_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017) ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, XV (1), 19-35. Obtenido de <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>.
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (en prensa). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *CUNIAP*, 32.
- Chen, J. (2020). *Feasibility of Telecommuting by Improving Operations Self-Management in Air Export Freight Forwarding* (Tesis de maestría en Hospitality Management, University of Applied Science, Germany). <http://www.theseus.fi/handle/10024/342922>
- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). (C. L. De la Fuente Chávez, & E. L. Montaña Serrano, Trads.) México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. 8va. Ed. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (5° Ed). Mexico: McGraw-Hill.
- Cifuentes-Leiton, D. M. y Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi: Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Cisneros, S. (2020) *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo, 2020. Tesis de maestría*. Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima –Perú.
- Cuevas, R., & Rodríguez, R. (2017) Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Pensamiento & Gestión*, XLII (42), 1-25. <https://doi.org/10.14482/pege.41.9704>
- Daft, R. L. (2012). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cenage Learning.

- De Carlo, S. (10 de agosto de 2017). How the Remote Landscape Is Changing. Recuperado de <https://www.nomadcity.org/howthe-remote-landscape-is-changing/>
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M. y González Táboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad, Buenos Aires, (9), 95-124.* <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>
- Esteve, F. y Gisbert, M. (2013). Competencia digital en la educación superior: instrumentos de evaluación y nuevos entornos. Enlace: *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 10(3), 29-43.* Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4772632>.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. M. (2020). Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability, 12(9), 3567.* <http://dx.doi.org/10.3390/su12093567>
- Garrido, Y. (2018) *Evaluación de la gestión administrativa en el buen desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco. Trujillo - Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.*
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a Price Telecommuters Pay? Examining the Relationship between Telecommuting and Objective Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 116A.* <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- González, C. (2020) Resiliencia y teletrabajo. *Capital Humano, (352), 77-82.* <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548245&lang=es&site=eds-live>
- Grant, C., Wallace L. and Spurgeon, P. (2013). “An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker’s job effectiveness, well-being and work- life balance” *Employee Relations, Vol. 5 No.35, pp. 527-546.* doi:10.1108 /ER-08-2012-0059
- Grant, C., Wallace L., Spurgeon, P., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations.* Recuperadode:<https://pure.coventry.ac.uk/ws/portalfiles/portal/21366788/Binder1.pdf>

- Grant, C., Wallace, L. and Spurgeon, P. (2011). The development of an „actionable“ E-Work life scale with reference to self reported well-being and job effectiveness (unpublished doctoral thesis). *Coventry University, Coventry*.
- Gutiérrez, I. (2014). Perfil del profesor universitario español en torno a las competencias en tecnologías de la información y la comunicación. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, (44), 51-65*. [Fecha de Consulta 12 de enero de 2021]. ISSN: 1133-8482: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368/36829340004>.
- Hernandez, B. E. (2019) *Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o teletrabalho* (Tesis de doctorado en Ciencias de la Información, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil). <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/31753>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc
- IPE (2020) *¿Trabajo remoto o teletrabajo?* Obtenido de: <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- Kimberly, A. and Eddleston, M. (2017). “Toward Understanding Remote Workers” Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness”, *Group and Organizational Management, Vol. 42 No. 3, pp. 346-387*. doi: doi.org/10.1177/1059601115619548
- Lockward, D. y Ailín, M. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad, XXXVI (3) 464-502*. [fecha de Consulta 20 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0378-7680: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=870/87022526005>.
- Mejía, L. (2017) *Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Ate*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Munch, G. L. (2007). *Administración primera edición*. México: Pearson Educación.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower, 40(1), 87-101*. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

- OEA. (2019) *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Padilla (2018) *La administración y la influencia en el desempeño laboral del Hospital Nacional Alberto Sabogal año 2018*.
- Peralta, A., Bilous, A., & Flores, C. (2020) *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. Tesis de posgrado, Argentina. Obtenido de <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761?fbclid=IwAR1d34Jq799ZFGHJ5yHkLF0MltsHhPwOBZJXvREJuZCQb9XbxjDufeTlzu4>
- Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R. y Bombón Escobar, C. F. (2020). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. *Recimundo*, 4(1), 326-335. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>
- Pérez, B. (2020). *Desempeño de la gestión administrativa de ciudad de Loja*. Loja - Ecuador: Política.
- Presidencia del Perú. (2020a, 11 de marzo). Decreto Supremo N° 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. *El Peruano [Normas Legales]*, 6-7. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>
- Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. *Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson. <https://www.dykinson.com/libros/relaciones-laborales-y-nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion/9788490854990/>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014) *Administración* (12^a ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.: https://www.academia.edu/36872626/Administracion_libro_12_edicion
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018) O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Rodríguez Cerna, L. (2014) *El desempeño del Órgano de Control Institucional y la eficacia de la gestión administrativa de Recursos Humanos*.
- Rojas, L. (2018) *La gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos claves — particularmente en esta emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19. Tesis de maestría*. Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima –Perú.
- Romero, W. (2017) *Gestión administrativa y los recursos humanos en las pymes de suministros electrónicos en el sector Norte de Guayaquil* (tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16827/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>.
- Schall, A. (2019). The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: *The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity*.
- SERVIR. (04 de Junio De 2020) Guía Para Realizar El Trabajo Remoto En Las Entidades Públicas. *El Perú Primero, Segunda Versión*, 32. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Silva, T. W., Carrasco, M. J., & Vega, R. J. (2018). El Análisis De La
- Surichaqui, E. E. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16152>
- Swisher, J. L. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile* (Tesis de doctorado en Educación, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica).

<https://search.proquest.com/docview/2282007934/D515BB6D058F4285PQ/3?accountid=37408>

- Valencia Catunta, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2932/293258387012>.
- Van der Meulen, N. (2017) Does remote working really work? *RSM Discovery/29 Management Knowledge*, 1st Quarter 2017, available at: <https://repub.eur.nl/pub/98617>
- Vásquez, O. J. (2019) *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36221>
- Veliz, F. S. (2020) *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020 Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima Perú.*
- Vladimir, J. (2020). *Desempeño de la administración Pública en España*. Barcelona: Gestión autónoma.
- Zavala. D.; Muñoz. K, & Lozano. E, (2016) Un enfoque de las competencias digitales de los docentes. *Revista Publicando*. Obtenido de: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/353>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Determinar la relación entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Determinar la relación entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Determinar la relación entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Existe relación significativa entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Existe relación significativa entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina. Existe relación significativa entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jesús y María, La Molina.</p>	Variable 1: Gestión administrativa				
			Planeación	Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos. Elaboración de planes Administración estratégica	1-6	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Malo (24-56) Regular (57-88) Buena (89-120)
Organización	Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas.	7-12					
Dirección	Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional.	13-18					
Control	Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos	19-24					
			Variable 2: Trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Interferencia en la vida laboral	Integración del trabajo-vida Rol Gestión/ conflicto Límites de Gestión.	1-6 7-12	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Malo (23-53) Regular (54-84) Buena (85-115)
			D2: Eficacia/Productividad	Eficacia del trabajo electrónico Habilidades y competencias, incluida la autogestión	13-18		
			D3: Confianza organizacional	Uso de tecnología adecuada Nivel de autonomía y responsabilidad	19-24 30.6		
			D4: Flexibilidad	Aprendizaje a partir de los errores.			

				Ejecución de las acciones para mejorar la seguridad. Evaluación			
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión administrativa

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
(I) Gestión administrativa	Según Chiavenato (2013) sustenta la importancia de la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la planificar, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización.	Será medido a través de dos dimensiones: Planeación, organización, dirección, control, utilizando 16 indicadores, y 24 tipos de escala de medición Likert.	Planeación Organización Dirección Control	Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos. Elaboración de planes Administración estratégica Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas. Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional. Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos	Medición Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)

Variable 2: Trabajo remoto

<p>(D) Trabajo remoto</p>	<p>Para Cardozo y Bulcourf, (2020) De igual forma, las TIC, desde su imparable desarrollo, las que han hecho realidad el surgimiento y crecimiento del trabajo a distancia, porque es posible realizar actividades remuneradas o prestar servicios sin necesidad de desplazarse. Bajo este entendimiento, según Digón (2020), se deben realizar tres tipos de análisis, uno es tradicionalista, empírico e inductivo, uno es análisis fenomenológico introspectivo-empírico, y el otro es análisis técnico-racionalista de carácter deductivo, cada uno de los cuales se basa en su dimensión temporal específica.</p>	<p>Sera medido a través de las dimensiones: Interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad y valoración personal, habilidades interpersonales, proceso de grupo 9 indicadores y 5 tipos de escala de medición</p>	<p>D1: Interferencia en la vida laboral D2:Eficacia/Productividad D3: Confianza organizacional D4:Flexibilidad</p>	<p>Integración del trabajo-vida RoI Gestión/ conflicto Límites de Gestión. Eficacia del trabajo electrónico Habilidades y competencias, incluida la autogestión Uso de tecnología adecuada Nivel de autonomía y responsabilidad Aprendizaje a partir de los errores. Ejecución de las acciones para mejorar la seguridad. Evaluación</p>	<p>Medición Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)</p>
--------------------------------------	--	--	---	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario escala de medición: Gestión administrativa

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

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

	Dimensión planeación	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal					
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones					
	Dimensión organización					
7	La institución cuenta con un organigrama funcional					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar					
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales					
	Dimensión dirección					

13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo					
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo					
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina					
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas					
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias					
	Dimensión control					
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones					
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					

Fuente: Chamorro, J. N. (2019)

Cuestionario N° 2

Variable a medir: Trabajo remoto

Instrumento de medición del trabajo remoto

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

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

	Dimensión 1: Interferencia en la vida laboral	1	2	3	4	5
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
2	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales laborales.					
3	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.					
4	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.					
5	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar					
6	Siento que las demandas de trabajo son mucho mayores cuando estoy trabajo en línea de forma remota.					
7	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.					
	Dimensión 2: Eficacia/productividad					
8	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.					
9	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados.					
10	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/ jefe.					
11	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa					
	Dimensión 3: Confianza organizacional					
12	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto					
13	Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.					
14	Confío en que mi organización proporcione buenas					

	instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva.					
15	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					
16	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.					
17	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					
	Dimensión 3: Flexibilidad					
18	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.					
19	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.					
20	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que todo el trabajo se complete.					
21	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.					
22	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					
23	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					

Fuente: Veliz, F. S. (2020)

Anexo 4. Ficha técnica de instrumentos

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

4.2: FICHA TÉCNICA V1

Denominación	: Cuestionario para medir las gestión administrativa
Autora	: Chamorro, J. N. (2019)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: Docentes
Duración	: 40 minutos
Número de ítems	: 24 ítems
Materiales	: Documento digital
Objetivo	: Determinar el nivel de gestión administrativa
Tamaño de la muestra	: 80 Docentes
Muestreo	: No probabilístico
Validez	: Validez de contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,852 para la variable gestión administrativa
Escala	: Likert

ESCALA
1= Nunca
2= Casi, Nunca
3= A veces
4= Casi siempre
5= Siempre

Niveles y Rango : Baremos

RANGOS Y NIVELES
Buena
Regular
Mala

4.1: FICHA

TÉCNICA V2

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Denominación	: Cuestionario para medir el trabajo remoto
Autora	: Alvarado, L. A. (2020)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: Estudiantes mayores de 18 años
Duración	: 40 minutos
Número de ítems	: 24 ítems
Materiales	: Documento digital
Objetivo	: Determinar el nivel de trabajo remoto
Tamaño de la muestra	: 80 Docentes
Muestreo	: No probabilístico
Validez	: Validez de contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0.868 para la variable el trabajo remoto
Escala	: Likert

ESCALA
1= Nunca
2= Casi, Nunca
3= A veces
4= Casi siempre
5= Siempre

Niveles y Rango : Baremos

RANGOS Y NIVELES
Buena
Regular
Mala

Anexo 5. Base de datos de la investigación

	Gestión administrativa																								Trabajo remoto																								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23		
	Planeación						Organización						Dirección						Control						Interferencia en la vida laboral							Eficacia			Confianza organizacional				Flexibilidad										
1	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	
2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	2	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4		
3	2	4	3	4	3	2	2	4	1	3	3	5	2	5	3	5	3	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5		
4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	4	5	5	3	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	3	1	4	1	3	2	2	4	3	4	3	4		
5	2	3	2	3	1	2	1	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	1	2
6	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	2	1	3	1	1
7	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	2	1	4	1	4	2	2	3	2	3	3	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	4	1	4	2	2	3	1	4	3	3	1	2	1	2	3	4	3	1	2	1	3	3	
9	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	1	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	1	2	1	3	3		
10	5	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	3	4	3	4		
11	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	1	3	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4
12	5	4	4	3	3	4	2	3	5	3	4	2	2	5	2	5	3	4	3	1	4	3	1	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	1		
13	2	3	2	3	1	3	1	3	5	5	4	1	3	5	3	5	5	3	3	3	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	3	3	1	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4			
14	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4		
15	3	3	4	1	3	4	3	3	2	4	4	1	5	5	1	4	1	2	2	5	5	4	3	3	4	2	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	3	4	3	4
16	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	
17	4	5	4	5	3	3	4	3	5	5	2	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	1	2	1	3	5	4	4	5	4	5	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	1	4	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3	4	3	5	5	5	5	5		
19	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	1	4	1	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5		
20	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5		
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	3	5	5	4	5	4	5	3	2	5	4	2	4	5	4	3	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
22	3	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4		
23	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	5	3	3	3	4	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3			
24	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1	4	5	3	5	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	3	4	3	4	4	4	2	2	1	1	3	1	1		
25	2	3	2	3	1	2	1	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	1	4	3	1	5	5	2	2	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	1		
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	2	1	4	1	4	2	2	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
27	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	1	4	1	4	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	4	4	4		
28	5	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	1	4	3	1	5	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4			
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	1	4	3	1	5	3	4	3	4	4	2	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5		
30	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	1	3	5	3	5	5	3	2	5	5	4	3	3	5	5	5	4	2	5	2	2	5	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4		
31	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	5	4	2	3	5	3	2	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4		
32	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	1	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	2	3	4	4
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	5	2	2	5	5	5	5	1	1	4	3	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5		
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	2	1	4	3	4	2	2	3	4	5	5	4	1	2	3	5	5	4	1	2	3	5	5	5	5	
35	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	4	2	5	4	3	4	2	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5		
36	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	2	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	1	4	3	4	4	4		
37	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	5	4	4	2	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5			
38	2	3	2	3	1	2	1	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3	
39	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	2	1	2	1	3	3		
40	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3	

41	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	2	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5				
42	3	4	3	4	3	3	2	4	1	2	1	1	3	2	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	5	2	2	5	5	5	5	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	3	4	3	4		
43	2	5	4	2	3	2	4	5	4	3	1	2	3	4	3	5	2	5	4	3	2	3	2	5	2	2	5	5	5	5	1	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5			
44	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	3	2	1	4	1	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5			
45	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3			
46	3	4	4	3	3	4	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	1	4	3	5	4	4	2	4	4	1	3	4	3	1	4	1	3	2	2	1	2	1	3	3			
47	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4	4	2	1	3	2	2	3	1	2	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	5			
48	4	5	4	3	3	5	4	5	1	2	1	1	3	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	3	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5			
49	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	1	1	3	2	4	4	3	4	1	3	2	2	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	5			
50	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	2	5	3	4	4	5			
51	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	2	2	4	1	4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3			
52	3	3	2	3	1	3	1	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1			
53	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	2	5	3	5	2	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5		
54	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	5	5	5	4	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3			
55	1	3	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	3	4	3	1	4	1	3	1	3	4	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	
56	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	2	1	4	1	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	5	4	5	5	5	5	1			
57	2	5	4	2	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	3	2	4	5	4	5	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	3	1	1	
58	2	3	2	3	1	2	1	3	4	5	5	5	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	5	3	5	2	3	5	5	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	
59	5	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	4	2	2	4	2	1	4	1	4	2	2	3	5	5	2	1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5		
60	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	5	2	5	3	5	3	5	5	4	4	3	1	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	1	2	4	5	1	2	2	2			
61	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	3	4	4	4			
62	5	5	5	5	4	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	1	2	3	4	5	3	3	4	3	3			
63	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	1	2	3	3	3	2	3	4	4	4				
64	5	4	5	2	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	3	4	2	5	3	5	2	3	5	5	4	4	5	4	1	2	3	3	5	2	5	4	4	4			
65	3	2	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	2	5	3	5	2	3	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	2	3	4	2	3	4	3	4
66	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	5	3	5	2	3	5	5	2	1	1	2	1	3	1			
67	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
68	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	2	5	3	5	2	3	5	5	1	4	3	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
69	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	5	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	1	2	4	5	1	2	2	
70	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5			
71	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	3	3	5	3	3	5	2	3	1	3	4	3	1	4	1	3	1	3	4	3	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3			
72	2	3	2	3	1	3	1	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	
73	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	1	4	1	4	2	2	3	2	4	3	3	1	2	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5			
74	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	5	3	5	2	3	5	5	4	4	2	2	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3			
75	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	5	3	5	2	3	5	5	2	2	1	2	1	2	1
76	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	5	1	1	1	1	5	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	5	3	5	2	3	5	5	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
77	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	5	3	4	5	3	4	3	2	3	2	4	5	3	5	2	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3		
78	2	5	4	2	3	2	4	5	2	1	3	5	5	3	2	1	2	2	1	4	5	5	1	5	3	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	5			
79	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	5	2	1	5	5	3	1	3	3	3	1	5	5	3	5	5	3	4	5	2	2	2	3			
80	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	1	2	3	5	1	5	4	1	4	4	5	4	5	5	4	1	1	1	3			

Anexo 6. Confiabilidad y Validación de instrumentos (jurado experto)

Prueba de confiabilidad de la gestión administrativa

Base de datos gestión administrativa.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 : I21 Visible: 24 de 2

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
1	3	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	3	2	1	2
2	5	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	3	1	3
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	3	1	3
5	4	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	2	4	3	4
6	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	3	2	4	2
7	4	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	2	3	2	3
8	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	2	5
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	4	3	2	3
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	3	3	3
11	2	2	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
12	3	3	4	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	3	2	1	2
13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3	3	1	2
14	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	5	5	3
15	3	3	5	2	3	5	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	2	3	1	2
16	2	2	1	5	2	5	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	5
17	3	3	2	5	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5
18	5	2	3	4	5	5	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5
20	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	2	1	5	1
21																								

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

Prueba de confiabilidad del trabajo remoto

Base de datos del trabajo remoto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics

Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	va
	4	3	2	1	1	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	
	1	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	
	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	2	3	1	1	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	
	2	2	4	3	1	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	
	3	3	2	4	2	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	
	5	2	3	2	3	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	
	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	
	5	4	3	2	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	
	4	1	3	3	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	
	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	4	2	3	3	3	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	
	1	4	1	3	5	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	
	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	
	4	5	4	3	3	3	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	
	3	1	5	3	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	
	4	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	
	2	3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	
	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4
	1	4	2	1	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	22

Anexo 6:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo remoto

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	Dimensión 1: Interferencia en la vida laboral										
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.			X			X			X	
2	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales laborales.			X			X			X	
3	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.			X			X			X	
4	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.			X			X			X	
5	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar			X			X			X	
6	Siento que las demandas de trabajo son mucho mayores cuando estoy trabajo en línea de forma remota.			X			X			X	
7	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.			X			X			X	
	Dimensión 2: Eficacia/Productividad										
8	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.			X			X			X	
9	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados.			X			X			X	
10	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/ jefe.			X			X			X	
11	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa			X			X			X	
	Dimensión 3: Confianza organizacional										
12	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto			X			X			X	
13	Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.			X			X			X	
14	Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva.			X			X			X	

15	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					X						X						X
16	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.					X						X						X
17	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					X						X						X
Dimensión 3: Flexibilidad																		
18	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.					X						X						X
19	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.					X						X						X
20	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que todo el trabajo se complete.					X						X						X
21	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.					X						X						X
22	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					X						X						X
23	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					X						X						X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan GODOY CASO

DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

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

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

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

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

30 de mayo del 202



Dr. Juan GODOY CASO
Firma del experto informante

Anexo 5:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión planeación													
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.				X				X				X	
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada				X				X				X	
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen				X				X				X	
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal				X				X				X	
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos				X				X				X	
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones				X				X				X	
	Dimensión organización													
7	La institución cuenta con un organigrama funcional				X				X				X	
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar				X				X				X	
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional				X				X				X	
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones				X				X				X	
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos				X				X				X	
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales				X				X				X	
	Dimensión dirección													
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo				X				X				X	
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.				X				X				X	
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo				X				X				X	
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina				X				X				X	
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas				X				X				X	
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias				X				X				X	
	Dimensión control													
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones				X				X				X	

20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					X					X							X
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					X					X							X
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					X					X							X
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					X					X							X
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					X					X							X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan **GODOY CASO**

DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

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

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

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

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

30 de mayo del 202


 Dr. Juan **GODOY CASO**
 Firma del experto informante

Anexo 5:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁			Relevancia ₂			Claridad ³				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D A	M A	M D	D A	M A		
	Dimensión planeación												
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.			X			X					X	
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada			X			X					X	
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen			X			X					X	
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal			X			X					X	
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos			X			X					X	
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones			X			X					X	
	Dimensión organización												
7	La institución cuenta con un organigrama funcional			X			X					X	
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar			X			X					X	
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional			X			X					X	
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones			X			X					X	
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos			X			X					X	
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales			X			X					X	
	Dimensión dirección												
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo			X			X					X	
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su			X			X					X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo remoto

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Dimensión 1: Interferencia en la vida laboral													
		D			A	D			A	D			A	
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.				X				X				X	
2	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales laborales.				X				X				X	
3	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.				X				X				X	
4	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.				X				X				X	
5	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar				X				X				X	
6	Siento que las demandas de trabajo son muchos mayores cuando estoy trabajo en línea de forma remota.				X				X				X	
7	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.				X				X				X	
	Dimensión 2: Eficacia/Productividad													
8	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.				X				X				X	
9	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados.				X				X				X	
10	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/ jefe.				X				X				X	
11	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa				X				X				X	
	Dimensión 3: Confianza organizacional													
12	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto				X				X				X	
13	Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.				X				X				X	

14	Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva.				X				X					X
15	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.				X				X					X
16	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.				X				X					X
17	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.				X				X					X
Dimensión 3: Flexibilidad														
18	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.				X				X					X
19	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.				X				X					X
20	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que todo el trabajo se complete.				X				X					X
21	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.				X				X					X
22	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.				X				X					X
23	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Asesor Teórico.

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

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

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

06 de julio del 2021



Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODOLÓGO ESTADÍSTICO
CEL: 997511808 / 952883087

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

Anexo 5:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	
	Dimensión planeación													
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.				X				X					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada				X				X					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen				X				X					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal				X				X					
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos				X				X					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones				X				X					
	Dimensión organización				X				X					
7	La institución cuenta con un organigrama funcional				X				X					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar				X				X					
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional				X				X					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones				X				X					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos				X				X					
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales				X				X					

	Dimensión dirección				x					x				
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo				x					x				
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.				x					x				
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo				x					x				
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina				x					x				
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas				x					x				
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias				x					x				
	Dimensión control				x					x				
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones				x					x				
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos				x					x				
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos				x					x				
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias				x					x				
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas				x					x				
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas				x					x				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Castagnola Sánchez DNI: 06276084

Especialidad del validador: Doctor en administración de la educación.

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

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

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

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

30 de Mayo de 2021



Anexo 6:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo remoto

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci			Relevanci			Claridad			Sugerencias	
		a ¹			a ²			3				
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
	Dimensión 1: Interferencia en la vida laboral	D		A	A	D		A	D		A	
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.			x								
2	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales laborales.			x								
3	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.			x								
4	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.			x								
5	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar			x								
6	Siento que las demandas de trabajo son mucho mayores cuando estoy trabajo en línea de forma remota.			x								
7	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.			x								
	Dimensión 2: Eficacia/Productividad			x								
8	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.			x								
9	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados.			x								

10	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/ jefe.				x														
11	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa				x														
	Dimensión 3: Confianza organizacional				x														
12	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto				x														
13	Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.				x														
14	Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva.				x														
15	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.				x														
16	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.				x														
17	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.				x														
	Dimensión 3: Flexibilidad				x														
18	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.				x														
19	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.				x														
20	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que todo el				x														

	trabajo se complete.																		
21	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.				x														
22	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.				x														
23	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.				x														

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Castagnola Sánchez DNI: 06276084

Especialidad del validador: Doctor en administración de la educación.

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

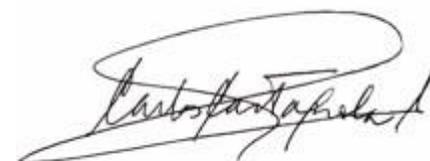
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

30 de Mayo de 2021

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

obación de título



Anexo 7. Resolución de aprobación de título

Anexo 8. Figuras de resultados

Tabla de contingencia Gestión administrativa * Trabajo remoto

			Trabajo remoto			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Malo	Recuento	9	0	0	9
		% del total	11,3%	0,0%	0,0%	11,3%
	Regular	Recuento	3	27	9	39
		% del total	3,8%	33,8%	11,3%	48,8%
	Bueno	Recuento	3	6	23	32
		% del total	3,8%	7,5%	28,8%	40,0%
Total	Recuento	15	33	32	80	
	% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%	

Gráfico de barras

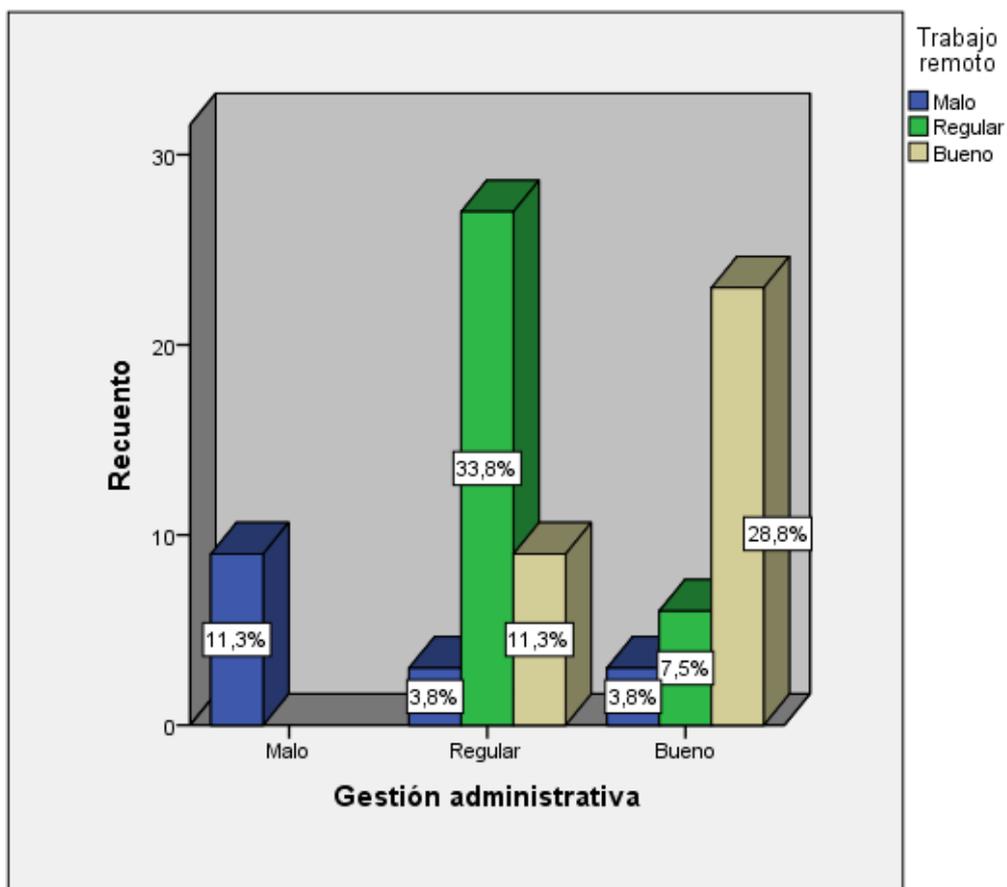


Tabla de contingencia Planeación * Trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Planeación	Malo	Recuento	12	8	4	24
		% del total	15,0%	10,0%	5,0%	30,0%
	Regular	Recuento	0	21	3	24
		% del total	0,0%	26,3%	3,8%	30,0%
	Bueno	Recuento	3	4	25	32
		% del total	3,8%	5,0%	31,3%	40,0%
Total	Recuento	15	33	32	80	
	% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%	

Gráfico de barras

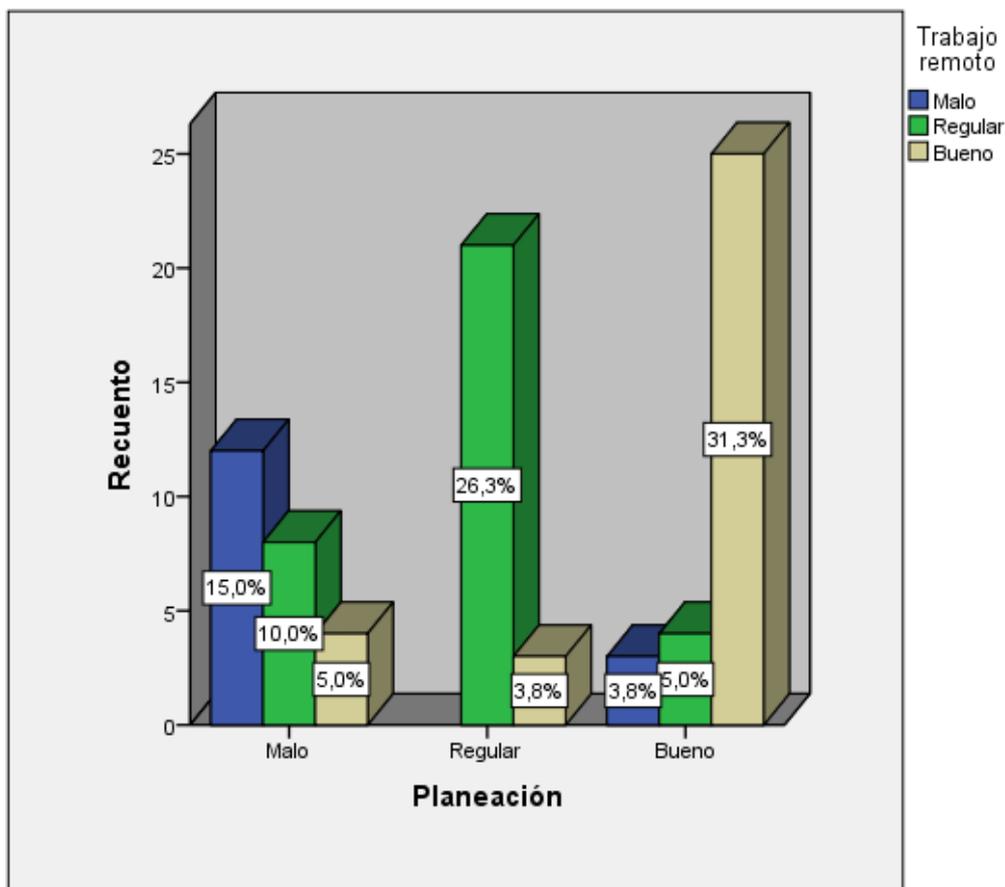


Tabla de contingencia Organización * Trabajo remoto

			Trabajo remoto			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Organización	Malo	Recuento	10	0	3	13
		% del total	12,5%	0,0%	3,8%	16,3%
	Regular	Recuento	1	33	6	40
		% del total	1,3%	41,3%	7,5%	50,0%
	Bueno	Recuento	4	0	23	27
		% del total	5,0%	0,0%	28,8%	33,8%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

Gráfico de barras

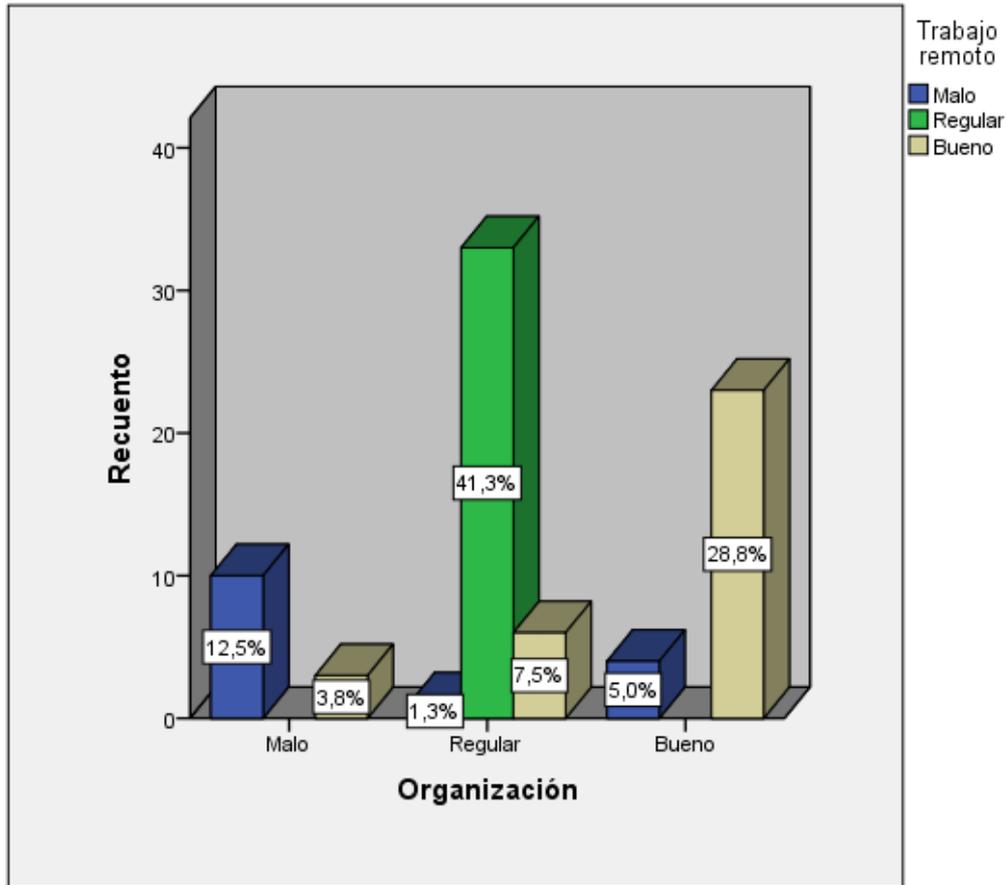


Tabla de contingencia Dirección * Trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Dirección	Malo	Recuento	9	2	0	11
		% del total	11,3%	2,5%	0,0%	13,8%
	Regular	Recuento	3	23	3	29
		% del total	3,8%	28,8%	3,8%	36,3%
	Bueno	Recuento	3	8	29	40
		% del total	3,8%	10,0%	36,3%	50,0%
Total		Recuento	15	33	32	80
		% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

Gráfico de barras

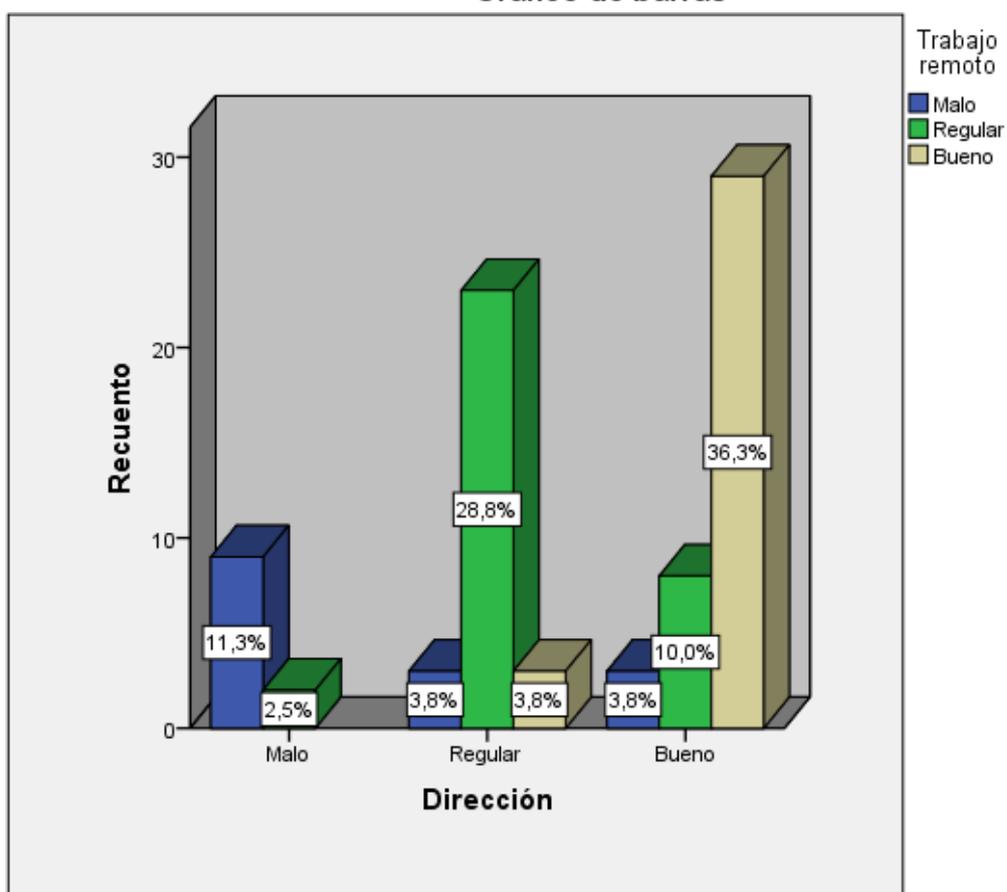
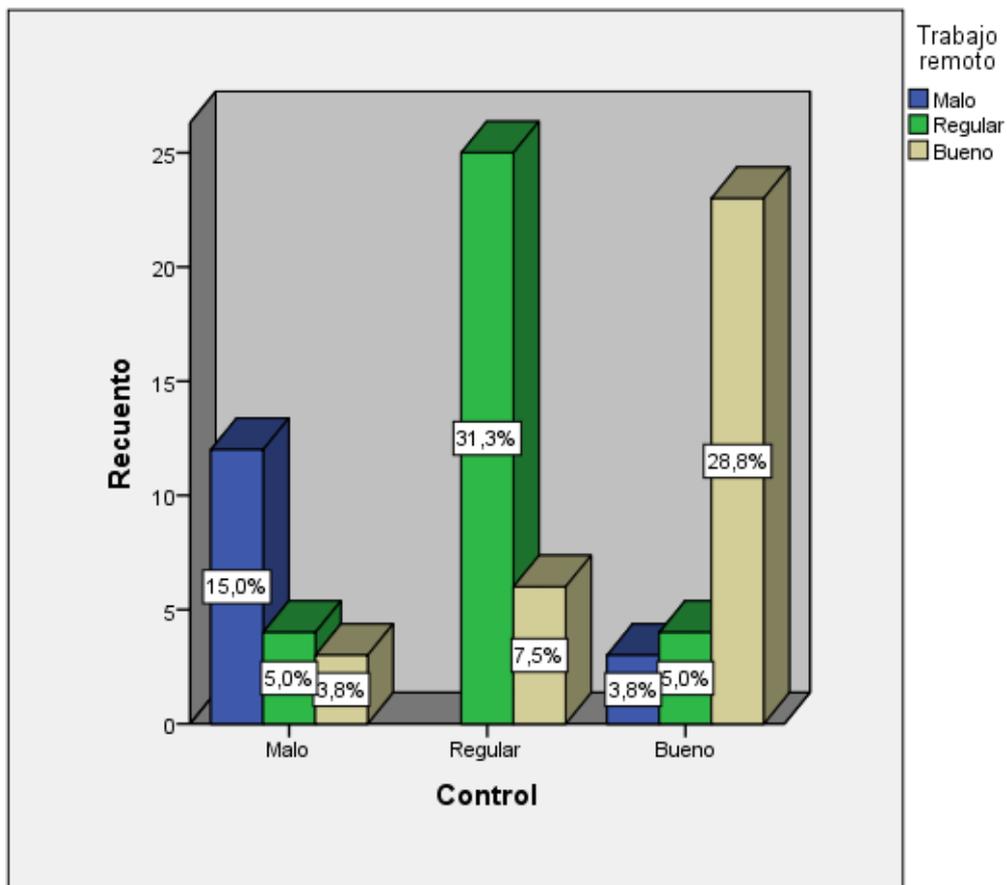


Tabla de contingencia Control * Trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	Recuento	12	4	3	19
	% del total	15,0%	5,0%	3,8%	23,8%
Control Regular	Recuento	0	25	6	31
	% del total	0,0%	31,3%	7,5%	38,8%
Bueno	Recuento	3	4	23	30
	% del total	3,8%	5,0%	28,8%	37,5%
Total	Recuento	15	33	32	80
	% del total	18,8%	41,3%	40,0%	100,0%

Gráfico de barras



Correlaciones

		Gestión administrativa	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
	Gestión administrativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
	Trabajo remoto Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Correlaciones

		Planeación	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
	Planeación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
	Trabajo remoto Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Correlaciones

		Organización	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
	Organización Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
	Trabajo remoto Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Correlaciones

		Dirección	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
	Dirección Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
	Trabajo remoto Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Correlaciones

		Control	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
	Control Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
	Trabajo remoto Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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