



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y la gestión administrativa en la
UGEL 07, San Borja, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Rodríguez Fernández, Liz Marleni (ORCID: 0000-0002-2966-8480)

ASESORA:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (ORCID: 0000-0002-2926-6027)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por guiar mis pasos y no abandonarme, a mis padres Marcelino y Genoveva por su amor y apoyo incondicional, por sus acertados consejos en mi formación como persona y como profesional; a mi hija quien es mi vida entera y a mi esposo, quienes son mi motor para seguir adelante.

Agradecimiento

A los que me acompañaron en el desarrollo de la tesis, a la Universidad César Vallejo, a los maestros por sus enseñanzas por contribuir con mi desarrollo profesional y a mi familia por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 19 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 22 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 38 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS | 43 |
| ANEXOS | 48 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tabla 1 | Cálculo de confiabilidad del instrumento | 21 |
| Tabla 2 | Distribución de los niveles de la variable trabajo remoto | 23 |
| Tabla 3 | Nivel de dimensiones del trabajo remoto. | 24 |
| Tabla 4 | Niveles de distribución de la variable gestión administrativa | 25 |
| Tabla 5 | Nivel de dimensiones de gestión administrativa | 26 |
| Tabla 6 | Tabla cruzada entre trabajo remoto y gestión administrativa | 28 |
| Tabla 7 | Tabla cruzada entre interferencia en la vida laboral y planeación | 29 |
| Tabla 8 | Tabla cruzada entre eficacia/productividad y organización | 30 |
| Tabla 9 | Tabla cruzada entre dirección y confianza organizacional | 31 |
| Tabla 10 | Tabla cruzada entre flexibilidad y control | 32 |
| Tabla 11 | Normalidad de las variables | 33 |
| Tabla 12 | Relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa | 34 |
| Tabla 13 | Relación entre la eficacia/productividad y la planificación. | 35 |
| Tabla 14 | Relación entre confianza organizacional y la organización | 35 |
| Tabla 15 | Relación entre interferencia en la vida laboral y dirección | 36 |
| Tabla 16 | Relación entre flexibilidad y el control | 37 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Distribución de los niveles de la variable trabajo remoto | 23 |
| Figura 2 Nivel de dimensiones del trabajo remoto. | 24 |
| Figura 3 Niveles de distribución de la variable gestión administrativa | 26 |
| Figura 4 Nivel de dimensiones de gestión administrativa | 27 |
| Figura 5 Trabajo remoto * gestión administrativa | 28 |
| Figura 6 Interferencia en la vida laboral * planeación | 29 |
| Figura 7 Eficacia/productividad * organización | 30 |
| Figura 8 Dirección * confianza organizacional | 31 |
| Figura 9 Flexibilidad * control | 32 |

Resumen

El presente estudio busca determinar la relación entre trabajo remoto y gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021; por lo cual se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, no es experimental, descriptivo correlacional. Por otro lado, el estudio se efectuó a una muestra representativa de 53 colaboradores, quienes respondieron a dos cuestionarios correspondientes a cada variable de estudio. Dentro de los principales hallazgos se evidenció una significativa relación fuerte entre las variables de estudio ($Rho Spearman = .413$, $p < 0.01$), de similar comportamiento entre dimensiones; eficacia y productividad y planeación $rho = .734$, confianza organizacional y organización $rho = .821$; interferencia en la vida laboral y dirección $rho = .738$; flexibilidad y control $rho = .124$. Además, el 94.3% de los encuestados indica que existe un nivel alto de trabajo remoto y el 90.6% de los encuestados precisa que existe un nivel alto de la gestión administrativa.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión administrativa, gestión pública, gestión de políticas públicas y desarrollo institucional.

Abstract

The present study seeks to determine the relationship between remote work and administrative management at UGEL 07, San Borja, 2021; therefore, it was based on a quantitative, basic, non-experimental, descriptive-correlational approach. On the other hand, the study was carried out on a representative sample of 53 collaborators, who responded to two questionnaires corresponding to each study variable. The main findings showed a significant strong relationship between the study variables (Rho Spearman = .413, $p < 0.01$), with similar behavior between dimensions; efficiency and productivity and planning $\rho = .734$, organizational trust and organization $\rho = .821$; interference in work life and management $\rho = .738$; flexibility and control $\rho = .124$. In addition, 94.3% of the respondents indicated that there is a high level of remote work and 90.6% of the respondents stated that there is a high level of administrative management.

Key words: Remote work, administrative management, public management, public policy management and institutional development.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo de 2020, debido al número elevado de casos positivos de coronavirus en 112 países fuera de China, declaró la Pandemia por COVID-19, haciendo un llamado a todos los países del mundo para enfrentar el problema y estar preparados ante la primera ola de emergencias, como consecuencia se adoptaron medidas de confinamiento y trabajo remoto, al respecto a nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo – OIT, de acuerdo a los estudios realizados, indicó que 23 millones de personas transitaron hacia en teletrabajo en América Latina y el Caribe hasta el segundo trimestre de 2020 (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Al respecto, manifiesta Ramos et al. (2020) el surgimiento de la pandemia trajo consigo cambios en la forma de trabajar, en la percepción de los trabajadores en relación a su productividad y su bienestar, etc.; en ese sentido, los resultados demostraron que el horario laboral se extendía para cumplir con las actividades laborales, el hecho de no conciliar la concentración por no contar con espacios privados para el trabajo, el no contar con todos los recursos en casa para el trabajo, problemas de conectividad, momentos de discordancia laboral, entre los efectos a la salud mental se apreciaron situaciones de estrés y pérdida de sueño.

A nivel latinoamericano en el país ecuatoriano, muchas empresas se acogieron a la modalidad del trabajo remoto a consecuencia de la pandemia por el Covid-19, siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de Salud y la Organización Internacional del Trabajo; no obstante, a pesar de haber sido una ventaja para la continuidad de las labores, se observaron dificultades para llevar a cabo las tareas del trabajo, algunos trabajadores consideraron ser más productivos laborando en las instalaciones de su trabajo que en su propia casa (86%), problemas de conectividad al internet (21,8%), la percepción de aumento de carga laboral (19,5%), además de percibir que los ingresos durante este modo de trabajó había disminuido al 67,5% (Campaña et al. 2021).

De igual modo, Bargados (2021) en su estudio identificó que solo el 6% de las empresas en Argentina, se encontraban en la capacidad de poder optar por la

modalidad del trabajo remoto hasta finales del año en que empezó la pandemia, mientras que el 43% de las empresas no estarían en condiciones de pasar a su personal a esta modalidad, siendo muestra de ello los sectores de servicios y de construcción los más afectados, en el sector servicios se encuentra un menor porcentaje de empresas que consideran no estar en la capacidad de optar por el trabajo remoto (32%), pero en el sector construcción el porcentaje es mayor, el 57% de las empresas no tiene posibilidades escoger el trabajo remoto para sus empleados.

Por otro lado, a nivel nacional cerca de 250,000 personas se encuentra laborando en la modalidad de trabajo remoto en el Perú debido a la pandemia de la COVID-19, sin embargo, un estudio de Quantico Trends señala que el 40% de trabajadores peruanos ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto. El análisis, basado en cerca de mil conversaciones en redes sociales, señala entre las mayores desventajas a los horarios no definidos, la baja calidad de internet, poca integración laboral y procrastinación (Reategui, 2020).

En cuanto a la gestión administrativa, procura en la actualidad ser un instrumento eficaz y eficiente de la administración en el sector público como en el privado, de forma que esté en la capacidad de ofrecer resultados alentadores en los diferentes procesos y gestiones a su cargo, en relación a ello, la gestión administrativa busca garantizar el buen servicio de las áreas administrativas de las entidades del Estado, tanto a nivel interno de las mismas como de manera externa, sin embargo, muchas veces se presentan problema de cumplimiento de funciones, el cruce de información, exageración del formalismo y los trámites burocráticos, ausentismo a las actividades o eventos internas de la institución, baja motivación y consecuencia sobre el desempeño laboral son solo algunos de los obstáculos que afectan la productividad en la gestión administrativa (Barrenechea, 2020).

En tal sentido, Quispe et al. (2020) pone de manifiesto que la actual gestión administrativa requiere de personal calificado en la materia, con capacidad y destreza para desarrollar y contribuir con el desarrollo de la administración pública y sus diferentes áreas, en especial lo referente a la planificación estratégica y

sobre los recursos financieros. Pero, en su estudio se pudo evidenciar desfavorables percepciones sobre la gestión administrativa, los trabajadores de una red UGEL consideraron a la gestión en los niveles regular (41,3%) y desfavorable (35%), sobre aspectos de la gestión como el presupuesto institucional, afirmaron el 42,5% ser desfavorable y el 40% regular, por tal motivo se debe trabajar sobre el mejoramiento de la gestión administrativa y sus diferentes aspectos para un servicio de calidad tanto interna como externa de la administración pública.

Asimismo, la variable gestión administrativa es muy estudiada por ser un elemento relevante para la adecuada gestión del personal y de los recursos asignados, pero también se relaciona con el clima organizacional que posee toda organización, según Córdova (2019) señala que la gestión administrativa será adecuada y equilibrada en la medida que exista un óptimo clima en la organización, ello garantizará buen servicio y adecuada prestación de servicios. Por el contrario, los empleados de una UGEL consideraron la calidad del servicio de la gestión administrativa como casi siempre adecuada o buena (29,7%) y a veces adecuada o buena (19,4%), sobre la conducción institucional afirmaron el 34,5% casi siempre es adecuada o buena y 18,1% a veces.

Ante ello, a nivel institucional en cumplimiento a las disposiciones emanadas por el gobierno a raíz de la pandemia las entidades públicas adoptan medidas para que su personal cumpla con sus funciones desde casa a través del trabajo remoto; por lo que la UGEL ha tenido que buscar recursos que puedan acondicionarse a un nuevo modelo de trabajo siendo este el trabajo remoto; sin embargo inicialmente no ha sido fácil, ya que buena cantidad de los servidores no contaban con los equipos tecnológicos para cumplir un servicio eficiente y efectivo; también surgió la necesidad de que se tenía que continuar con los servicios públicos, lo que significó que en ningún caso debió ser interrumpida las labores, ya que esa continuidad contribuye a su puntualidad y regularidad, así como a su eficiencia y oportunidad.

Por tal motivo y por todo lo anterior mencionado, la investigación se propone la siguiente interrogante ¿Cuál es relación existe entre el trabajo remoto

y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja 2021?, por lo cual se desprende las siguientes interrogantes específicas: (i) ¿Cuál es la relación entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? (ii) ¿Cuál es la relación entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? (iii) ¿Cuál es la relación entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? (iv) ¿Cuál es la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021?

En ese orden de ideas Hernández et al. (2017) considera que el investigador debe indicar la razón del porqué del estudio; ello a través de la justificación, demostrando que la investigación es necesaria e importante; frente a ello, la investigación a nivel teórico, se justificará por ser aporte al conocimiento del fenómeno estudiado y por contribuir como antecedente para investigaciones futuras. Justificación práctica, porque, concluido el estudio, mediante el análisis de datos, uso de instrumentos, con la implementación de nuevas estrategias, en el desarrollo de la investigación, permitió que el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL establezcan un proceso de cambio hacia los trabajadores, usuarios y la comunidad para el logro de los objetivos planteados. Bernal (2010) y Blanco y Villapando (2012); la investigación tuvo una justificación metodológica, ya que al utilizarse los instrumentos de recolección y uso de datos para determinar la relación existente entre las variables trabajo remoto y la gestión administrativa, siendo validados a través de un juicio de valor, acorde a lo señalado por Hernández et al. (2014), Méndez (2011) y Ñaupas et al. (2014). Respecto a lo social, los resultados contribuirán a tener mejores perspectivas del problema y desarrollar soluciones en favor de la eficiencia del control institucional, la transparencia administrativa y la prestación de los servicios de la entidad.

En consecuencia, la investigación plantea el objetivo general: Determinar la relación entre trabajo remoto y gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. Para ello, los objetivos específicos serán: i) Determinar la relación entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planeación de la gestión

administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021; ii) Determinar la relación entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021; iii) Determinar la relación entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021 y iv) Determinar la relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

La hipótesis propuesta para la investigación es: Existe relación directa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. Las hipótesis específicas son: i) Existe relación directa entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021 ii) Existe relación directa entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021 iii) Existe relación directa entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021; y iv) Existe relación directa relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de la revisión de la literatura, se encontraron antecedentes de suma importancia, en ella se contemplan los estudios a nivel nacional tales como Uribe et al. (2021) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue establecer un vínculo entre el trabajo remoto y la gestión emocional. Se utilizó una metodología basada en un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional y corte transversal, en una muestra de 148 estudiantes de maestría de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Los resultados muestran que el trabajo remoto y la gestión de las emociones están positivamente y moderadamente correlacionados (0,465), lo que implica que el trabajo remoto y sus diversas dimensiones están vinculados a la gestión de las emociones.

Cisneros (2020), realizó un estudio cuyo fin fue determinar la relación de la gestión administrativa y trabajo remoto dentro del marco de emergencia sanitaria en la UGEL Cangallo-2020, la investigación se desarrolló bajo un esquema cuantitativo, de tipo básico y de nivel correlacional, la muestra estuvo constituida por 23 trabajadores, pertenecientes al área administrativa de la UGEL. Concluyó bajo la baremación de correlación de Rho Spearman una correlación significativa de 0.01, es decir, la gestión administrativa se relaciona inversamente con el trabajo remoto en el personal administrativo en tiempos de pandemia.

Por su parte Vicente (2020), tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo, del distrito de La victoria-2020. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, descriptiva-correlacional; la muestra estaba formada por toda la población docente, que sumó 31 personas. Concluyó bajo la prueba Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0,693, lo que indica que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa tienen una relación moderadamente positiva.

Asimismo, Baldeón (2020) planteó determinar el vínculo entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo en la municipalidad provincial de Junín 2020. Los investigadores realizaron un estudio cuantitativo del tipo básico, el nivel correlacional, el diseño no experimental y la sección transversal. La

muestra estuvo conformada por 92 empleados municipales. Concluyó que existe una relación media moderadamente positiva entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín 2020, ello utilizando el método Rho de Spearman con un valor coeficiente de 0,501 y p con un valor de 0,00.

Del mismo modo, Laguna (2020) planteó determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N°0028 Jess y Mara, La Molina. El esquema metodológico de la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, un diseño de investigación no experimental de sección transversal. La muestra consistía en 80 profesores de la institución ya mencionada. Determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el trabajo remoto. La estadística de Spearman (sig. bilateral =.000 0, 000; significativo y un Rho =.596**) moderada demuestra esto.

En ese orden de ideas, a nivel internacional los estudios de Campoverde et al. (2021) realizaron una investigación con la intención de determinar si la gestión administrativa en esta nueva modalidad funciona en su totalidad, analizando los procesos de la misma; se trabajó bajo un esquema metodológico del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transversal y de diseño no experimental. Así mismo, para este estudio la muestra fue de 29 colaboradores del área de secretaría de las Unidades Académicas de la Universidad Católica de Cuenca; evidenciando la necesidad de un plan de digitalización de archivos físicos que permitan tener un control y disminución en el tiempo de tramitación documental.

Asimismo, Vivas et al. (2020) analizaron los procesos administrativos de la gerencia educativa, para ello el aspecto metodológico se encuadro en una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño no experimental; cuya muestra estuvo comprendida por 25 directivos-docentes. Se concluyó que los procesos administrativos de control y organización no se llevan a cabo lo que afecta la estabilidad institucional, como resultado que la gerencia administrativa evidencia un estilo gerencial autocrático evitando la participación

activa del personal en el proceso educativo, en ese orden de ideas los docentes consideran que el director carece de capacidades para la gerencia de la institución.

Del mismo modo, Tapasco y Giraldo (2020) se enfocaron en establecer el impacto del teletrabajo en el entorno laboral del CPAI, ello motivado por una metodología con enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal, de tipo descriptivo y nivel exploratorio, la muestra estuvo conformada por 252 directivos. El estudio concluyó, que las afecciones han alcanzado un indicador significativo del personal, ello debido a la naturaleza imprevista de la adopción al trabajo remoto, pues no se habían hecho inducciones ni capacitaciones para su correcta aplicación.

Por otro lado, Bravo y Mendoza (2020) buscaron determinar el impacto del teleworking en el entorno de trabajo del CPAI para proponer nuevas líneas de acción. Se propuso una metodología cuantitativa de tipo correlacional y sección transversal para este caso; los que conformaron la población fueron trabajadores adscritos al CPAI, sacando una muestra de 21 colaboradores. Se descubrió que el Covid-19 había afectado a un número significativo de empleados del centro y a sus familias, y que no se habían hecho inducciones ni ajustes para su adecuada aplicación debido a la naturaleza imprevista de la adopción del teletrabajo.

De igual manera, Schall (2019) tuvo el propósito de examinar el vínculo entre el trabajo remoto y el grado de satisfacción laboral de los colaboradores en su lugar de trabajo, así mismo, se trabajó bajo un esquema cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 185 colaboradores a los cuales se les aplicó una encuesta en línea. Se concluye que el trabajo remoto tenía una relación positiva con la satisfacción laboral, es decir, el trabajo remoto influye en que los empleados tengan una mayor autonomía percibida, menos conflictos trabajo-familia y más intensidad de teletrabajo, lo que a su vez influye en su satisfacción laboral.

Tras la búsqueda de estudios realizados que se relacionen al tema, se pudo hallar bases teóricas las cuales aportaron al estudio al cumplimiento de objetivos.

Desde el enfoque científico la Teoría de Nash (citado por Colombo, 2020) es entendido que si ayudamos al otro también podemos obtener lo que queremos, en el tiempo en que lo queremos y con los mismos recursos con los que ya contamos. Por lo que este nuevo modo de seguir adelante se puede estructurar como un ganar-ganar en donde ambas partes están interesadas en obtener un determinado elemento siendo conscientes de que pueden ayudar al otro en el proceso. Es Así que este enfoque resulta más que conveniente hoy en el que muchas compañías están intentando teletrabajar por primera vez, para mantenerse operativas en medio de las medidas de aislamiento social obligatorio.

Por otro lado, el modelo burocrático de Max Weber (citado por Azuero 2020) describe el funcionamiento de las grandes organizaciones y examina la burocracia como un tipo de organización en las sociedades industriales modernas. Este modelo, pertenece a las teorías clásicas de las organizaciones. Weber veía en particular, el funcionario oportuno y ordenado que obedientemente llevó a cabo su función para el Estado, y por lo tanto, contribuye a su sustento.

En el enfoque técnico, del contexto internacional, señala Stein y Tommasi (2006) indica que las políticas deberían tener las siguiente características: i) estabilidad: lo cual hace referencia a la estabilidad de las políticas en el tiempo, haciendo énfasis en la diferencia de estabilidad con rigidez; puesto que para el autor el que las políticas sean estables no significa que no se puedan cambiar en el transcurso del tiempo, ajustándose a los cambios del entorno; ii) *adaptabilidad* es el ajuste de las políticas ello siempre y cuando estas fallan o cuando hay cambios en el entorno; esto se da gracias a que las políticas son flexibles para contrastar a los cambios en el tiempo; iii) *coherencia y coordinación* referido a la medida en la que las políticas sean coherentes con las políticas afines, siendo estas resultado de medidas bien coordinadas; iv) *calidad de implementación y ejecución* aplicación y cumplimiento de una política esta depende de la existencia de una burocracia.

Por otro lado, respecto a la política nacional y en relación a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (2021) enfatiza que se viene realizando todo tipo de acciones que contribuyan al mejoramiento de la

administración pública en el país, que sin embargo no responden necesariamente a estrategias planificadas y las cuales se han venido desarrollando de forma desarticulada y aislada. Con ese fin, la Secretaría de Gestión Pública de la PCM viene promoviendo procedimientos para la Modernización de la Gestión Pública como política pública, que permita una mayor eficiencia de las instituciones del estado y orientada a la obtención de resultados y rendición de cuentas a la población en general.

A lo que respecta en el campo nacional, el Gobierno del Perú responde a esta situación mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en ella se indica los elementos a considerar en el trabajo remoto. En ella SERVIR (2021) sostiene entre los compendios a valorar para la actividad; la factibilidad tecnológica, el clima laboral, la comunicación interna, seguridad y salud en el trabajo remoto, entre otros. De acuerdo con lo anteriormente mencionado los servidores públicos manifiestan que el trabajo remoto ha sido más beneficioso que el trabajo presencial (SERVIR, 2021).

En el marco conceptual de la variable Trabajo Remoto, según Golden (2006) señala sobre el modelo de conservación de recursos, un modelo que contribuye con la comprensión sobre el funcionamiento del trabajo remoto sobre dos aspectos relevantes y circundantes en el contexto físico donde desarrolla su trabajo el trabajador remoto, ello involucra la habilidad del empleado para desempeñarse de forma distante psicológica y física respecto a los demás en el contexto laboral, con esto existe la probabilidad de mejorar la habilidad de gestión de las relaciones y de la conservación de las energías. Por ende, la perspectiva teórica se sustenta en que los trabajadores suman esfuerzos por construir, proteger y retener recursos como el tiempo y la energía en situaciones no los enfrente inmediatamente a momentos que causan agotamiento o amenazas de tales recursos.

En ese sentido, el trabajo remoto se muestra como una opción antes situaciones de emergencia que posibilitan un grado mayor de autonomía sobre cómo y cuándo llevar a cabo las actividades del trabajo y dar respuesta eficaz a la solicitud de los otros, permite además mayor utilización de las herramientas

tecnológicas como el correo electrónico, los programas y plataformas digitales, también con esta modalidad de trabajo también permite ahorrar tiempo y conservar energías emocionales pues no existe movimiento alguno, lo que demuestra que se tiene mayor flexibilidad (Golden, 2006).

Por otro lado, Grant et al. (2013) menciona sobre el trabajo remoto que en la actualidad con la tecnología en pleno desarrollo se le debe considerar como una manera en que las organizaciones ofrecen a sus empleados bienestar de los trabajadores y flexibilidad, pero también un adecuado equilibrio entre lo personal y lo laboral, al mismo tiempo que da pie a la reducción de costo y mejoramiento de la productividad. Asimismo, señala que ante las condiciones nuevas para laboral, la mayoría de los empleados tiene mayores probabilidades de quedarse en sus puestos si hubiera la oportunidad de laboral con flexibilidad, ello podría estar en relación a un aumento en las satisfacciones que perciben los empleados remotos, además de ser flexible en comparación con el horario establecido si se trabajar en oficinas o instalaciones del trabajo, por otro lado, esta modalidad abierto la oportunidad de disponibilidad para la realización de otras actividades, como las relacionadas con la recreación o el ocio.

De igual manera la v) *orientación hacia el interés colectivo* para el autor esta guarda una relación cercana con la desigualdad, puesto que miembros de la clase elite influyen económica y políticamente en la modificación de decisiones políticas; vi) *eficiencia* referida al tiempo de respuesta a la asignación más productiva ello en relación a los recursos escasos.

En ese sentido, para precisar la variable trabajo remoto se contempla como la prestación de servicios de forma subordinada que ejecuta un trabajador, el cual se encuentra de manera física en su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020); por otro lado, Remote Year citado por MacRae y Sawatzky (2020) refiere a las personas que laboran fuera del entorno de una oficina tradicional, así mismo de trabajadores que no necesariamente deben asistir en un lugar específico, de manera regular para efectuar su labor.

De igual manera lo define Chuco et al. (2020) en términos de Moreno (2012) quien indica que es la prestación de una actividad laboral que se ejecuta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este mismo, ello a modo de alternativa presencial que se realiza en la oficina. Aunado a ello, las TIC's ha traspasado paradigmas, debido al establecimiento de componentes los cuales en la actualidad permite que trabajadores realicen sus actividades desde cualquier parte del mundo (Sapién et al., 2016). En ese sentido el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de ahora en adelante MTPE (2020) indica que el trabajo remoto se ejecuta por medio de equipos tecnológicos y análogos a éstos como la internet, telefonía, etc.; o de cualquier otra naturaleza siempre y cuando esta le permita al trabajador realizar sus actividades fuera del centro laboral.

Ante ello, Oszlak (2020) señala que se deben establecer cuatro principios generales para orientar la normativa laboral en la modalidad trabajo remoto; *i) Fijar objetivos*, estableciendo metas del programa las cuales expliquen de manera clara el valor de la misión del trabajo remoto, a su vez comunicar de forma efectiva dichas metas; *ii) Determinar puestos elegibles*, refiere de la comunicación efectiva de cuáles son los puestos de trabajo que se adecuen para la realización de labores fuera de oficinas, así mismo, indica que si el trabajador maneja datos confidenciales, este debe ser capacitado, dicho aquello Oszlak afirma que es imprescindible determinar políticas precisas que respeten los parámetros establecidos por autoridades.

En esa misma línea *(iii) documentar la ejecución* de estas políticas en el trabajo remoto es primordial, razón por la cual el trabajador debe hacer uso de dispositivos propios de la empresa o en su defecto aparatos electrónicos personales con el correo de la empresa, además tanto los jefes como el personal debe tener conocimiento si el trabajo que se está desempeñando es factible para cumplir con el trabajo remoto y como se debe realizar de manera efectiva bajo esta modalidad; *iv) Evaluar su desempeño*, ello creando medidas tanto la empresa como para los trabajadores, a fin de evaluar la efectividad del trabajo remoto con los objetivos ya establecidos (Oszlak, 2020).

Por otro lado, Paladines et al. (2021) adapta el modelo propuesto por Baruch y Nicholson (1997) según estos autores existen cuatro factores los cuales influyen en el trabajo remoto, estos son; *i) factores tecnológicos y de conocimiento, ii) factores de recursos humanos; iii) factores organizativos; iv) variables de control;* aunado a ello Paladines añade los *factores ambientales, de seguridad y legales;* refieren que los factores medioambientales parten del surgimiento del trabajo remoto, ello en conjunto con la reducción de costes de la jornada laboral.

Es así que el MTPE (2020) considera que los factores que se deberían tener los trabajadores bajo la modalidad remota son; determinar aquellos que por la naturaleza de sus actividades puedan desempeñarse sin verse en la necesidad de ir a su centro laboral, e identificar a los colaboradores que se encuentran en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, ello presentando los documentos necesarios. Así mismo, la MTPE (2020), presentó las obligaciones que corresponde los empleadores bajo esta modalidad; no afectar la naturaleza del vínculo laboral, remuneración y demás condiciones económicas; comunicar al colaborador a través de un documento escrito o digital la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios para la implementación del trabajo a distancia; informar al colaborador las medidas y condiciones de seguridad que deberá observar durante el desarrollo del trabajo remoto; la asignación de actividades y mecanismos de supervisiones y reporte durante el horario laboral.

Aunado a ello el empleador deberá otorgar las facilidades necesarias para el acceso de sistemas, plataformas o aplicativos informáticos que sean necesarios para su correcto funcionamiento y, por último, el proporcionar capacitaciones previas a la implementación de plataformas en la empresa.

Para Grant (2019), el trabajo remoto está estrechamente vinculada a los efectos positivos a un aumento de productividad, enfoques flexibles del trabajo, disminución de los conflictos entre el trabajo y la vida personal, a su vez un aumento de la satisfacción laboral; ello consecuencia de la reducción de desplazamiento influenciado en el equilibrio entre el trabajo y vida personal. Ante ello, el trabajar de manera eficaz con la tecnología es primordial para la mayoría de organizaciones. En ese contexto Grant et al. (2013), indicó que hay tres

aspectos que influyen en los factores psicológicos de los trabajadores que realizan sus actividades de manera remota, las cuales son; efectividad en el trabajo, equilibrio entre la vida personal y laboral y el bienestar, añadiendo a ello 10 temas de entrevistas vinculadas a los aspectos ya mencionados las cuales son importantes para el desarrollo de una medida de la experiencia de trabajo en línea.

Sin embargo, esos diez temas se redujeron en ocho dimensiones en cuatro categorías, con el fin de un óptimo desarrollo en las escalas, estas son las siguientes; la primera categoría refiere a la *interferencia en la vida laboral*, la cual consta de dos indicadores. La primera es; integración trabajo-vida, según el autor es la habilidad de refiere a la integración trabajo-vida, gestión de roles, gestión de límites, puesto que tiene relación con la capacidad de integrar las demandas laborales y no laborales de forma eficaz; el segundo indicador es la gestión de roles/conflicto, es el ser capaz de cambiar de forma efectiva su rol a otro, por ejemplo, de colaborador a supervisor.

La segunda categoría es la *eficacia y productividad*, comprende la eficacia del trabajo electrónico y eficacia de las actividades laborales, el autor lo define como el uso de capacidades, autogestión a fin de que el trabajador se convierta en un colaborador eficaz; así mismo también se puede decir que es la evaluación del producto de su desempeño laboral.

En relación a la tercera categoría, Grant et al. (2019), la denomina *confianza organizacional*, refiere a la manera en la que el trabajador bajo la modalidad remota percibe su relación con su jefe inmediato y que grado de autonomía tiene en el trabajo a distancia, Grant et al. (2019) señala la existencia de dos indicadores las cuales son: estilo de gestión y autonomía.

Respecto a la última categoría, Grant et al. (2019), la denomina *flexibilidad*, es la capacidad que tiene el trabajador de autogestionarse de manera positiva en relación a su salud y bienestar, ello evitando el realizar horas extras de trabajo y no seguir pensando en actividades laborales fuera de su jornada laboral.

Respecto al sustento teórico de la variable gestión administrativa, la teoría clásica señala que guarda relación con aquellos procedimientos que tienen por

finalidad establecer la eficacia y la eficiencia en las organizaciones, en la misma línea Marcó et al. (2016), sostuvo que la gestión administrativa tiene como propósito principal la organización, la dirección, coordinación y el control de las organizaciones desde la perspectiva de la administración. De igual manera, Coulter y Robbins (2018), afirman que la gestión administrativa se debe basar sobre un tipo de administración axiológico, referente a los valores que orientan las actividades y funciones de los colaboradores de una empresa.

Otro sustento teórico a considerar se encuentra en la referida teoría neoclásica propuesta por Chiavenato (2018), quien sostuvo que los componentes de la administración son las funciones administrativas, las cuales son: *i) la planeación*, es la base de todas las demás funciones y tiene por finalidad plantear los objetivos formulados y las formas para lograrlos, además, en esta etapa se considera el algunos aspectos importantes: a. establecer objetivos, para el seguimiento de una planeación idónea este es el primer paso y con ello también se deduce que alcanzar los objetivos se pretende obtener resultados esperados; b. orden de objetivos, toda organización busca lograr muchos objetivos por lo cual se hace necesario dar prioridad aquellos objetivos de mayor importancia y relevancia.

Otro aspecto es; c. alcance de la planeación, este se subdivide en 3 niveles: nivel estratégico es la que se ocupa de la organización en general, nivel táctico el cual involucra las áreas de la organización y el nivel operacional referido a las actividad o tarea específica; d. clases de planificaciones, la cual consta de diferentes mecanismos utilizados con la única finalidad de prever, programar y coordinar el proceso que conlleva el cumplimiento de objetivos. Por otro lado, está *ii) la organización*, etapa se relaciona con organizar, estructurar e integrar todos los recursos bajo la administración, aquí se considera: a. Organización general que guarda relación con observar a la organización como un todo; b. Organización por departamentos, es decir la organización dividida por áreas y c. Organización por operaciones y tareas, que adhiere lo relacionado al trabajo organizado enfocado en las actividades, las operaciones y tareas asignadas.

El tercer componente es *la dirección*, en esta etapa se tiene en cuenta orientar los procesos para un buen desenvolvimiento de lo planificado, en ese sentido, se pretende dar a la organización el dinamismo requerido. El último componente es *iv) el control*, en esta etapa del funcionamiento administrativo se busca evaluar que todo lo relacionado con la planeación, los objetivos propuestos y las actividades asignadas este cumpliéndose y de acuerdo a lo planificado, ello a fin de poder ejecutar las correcciones oportunas, los ajustes necesarios y obtener los resultados esperados, por ello, se plantea criterios para un adecuado desempeño, observando y comparando el desempeño en relación a estándares establecidos, tomando en consideración acciones correctivas si fueran necesario.

Seguidamente, es necesario mencionar que la gestión administrativa se caracteriza por ser: universal, puesto que en todo momento y donde se encuentre un grupo de personas se tendrá la necesidad de administrar; también está la especificidad, ello puesto que todo lo administrativo contiene su particularidades en cada organización y función a las diferentes actividades realizadas; está la unidad temporal, pues toda organización posee un proceso administrativo a lo largo de su quehacer cotidiano y finalmente la unidad jerárquica, donde se describen el puesto o cargo que cada trabajador ocupe, así mismo, se detalla las tareas y funciones administrativas a desempeñar (Bueno et al., 2018).

En relación a la gestión administrativa, se tiene en cuenta también las capacidades que debe poseer quien ocupe cargos dentro de la administración, en especial la pública, Marco et al. (2016) señala sobre las capacidades del gestor administrativo, estas capacidades están en función de lo relacionado con lo conceptual y la toma de decisión en el análisis sobre las situaciones que se experimentan, en especial sobre aquella conflictivas y la búsqueda de las alternativas de solución, a la vez se considera las capacidades técnicas, relacionados a los conocimientos específicos para el cumplimiento de las actividades que supone estar en un cargo, con una tarea asignada, como por ejemplo; el manejo de una maquinaria, el trámite documentario, la gestión administrativa misma, el manejo de personal a cargo, entre otras cosas; finalmente están las capacidades interpersonales y humanas, orientadas a las

habilidades que se tengan para el trabajo en equipo, la colaboración, la coordinación de actividades, la comunicación, etc.

Algunas herramientas para considerar en la gestión administrativa se encuentran en el ROF (Reglamento de Organización y Funciones), el cual es el registro donde se considera el esquema organizacional de la entidad, de manera general y particular la función que cumple cada área, etc. Este documento le da formalismo sobre el área de competencia de cada parte del organismo y permite identificar la responsabilidad que le pertenece a cada área en el alcance de los objetivos de las entidades. Por otra parte, está el MOF (Manual de Operaciones y Funciones) hace mención específica de la función de cada cargo o puesto dentro de la organización, partiendo del esquema general y funciones contemplados en el ROF (Mamani, 2017).

Según la resolución ministerial del Minedu (2021) manifiesta respecto a las Unidades de Gestión Local, de acuerdo a la Ley 28044 “Ley General de Educación” establece en el art. 63 el sistema de gestión educativa nacional de manera descentralizada, participativa, flexible y simplificada, la cual alcanza su ejecución en el marco de respeto a la autonomía de enseñanza y gestión que favorece la actividad educativa.

Precisamente, en el art. 141 del reglamento de la presente Ley entre sus diferentes acápite, señala que las Unidades de Gestión Local son las instituciones de ejecución de los Gobiernos Regionales, dependientes directamente de las Direcciones Regionales de Educación, quienes son encargadas de dar asistencia técnica y estrategia formativa, evaluar y supervisar la administración de las instituciones educativas públicas y del sector privado en la educación básica y de los de centros técnicos (MINEDU, 2021).

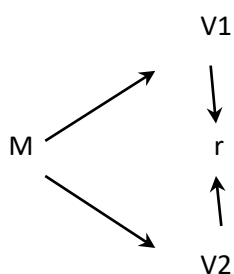
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básico dado que buscó realizar el diagnóstico previo de las variables de estudio, ampliándose a los conocimientos ya existentes (Andrade et al. 2018); en este caso se trató del trabajo remoto y la gestión administrativa.

Esta investigación comprendió un estudio correlacional, en el sentido de que, se centra en determinar cómo se asocian dos variables, denotando la dirección de tal relación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Como parte de ello, se verificó que, el estudio buscó describir los objetivos en sus dos primeros objetivos, a la situación de cada variable, para luego detallar la relación entre la actitud hacia la enseñanza virtual con cada dimensión del desempeño docente.

Por su parte, el diseño investigativo, fue no experimental, descriptivo-correlacional ya que se evitaron operar las variables en ningún momento, solo se tomaron tal y como se encontraron. Y de corte transversal, al aplicarse los instrumentos en un momento determinado (López-Roldán y Fachelli, 2015). Esta investigación se realizó en el año 2021, con la aplicación de cuestionarios de ambas variables, las cuales denotaron percepciones sobre el trabajo remoto y la gestión administrativa en servidores públicos de la UGEL de San Borja.



Dónde:

M = Muestra

V1 = Trabajo remoto

V2 = Gestión administrativa

r = Relación

En cuanto al enfoque, se empleó el paradigma cuantitativo, debido a que, los datos obtenidos podrán ser reemplazados en escala numérica, llegando a emplearse métodos de aplicación estadística (Hernández et al. 2014).

3.2. Variables y operacionalización

- **Trabajo remoto**

- *Definición Conceptual.* el trabajo remoto está estrechamente vinculada a los efectos positivos a un aumento de productividad, influyendo factores como; eficacia y productividad, confianza organizacional, interferencia en la vida laboral, flexibilidad (Grant et al., 2019).
- *Definición Operacional.* Aspectos influyentes en los factores psicológicos de los colaboradores: eficacia y productividad, confianza organizacional, interferencia en la vida laboral, flexibilidad (Grant et al., 2019).

- **Gestión Administrativa**

- *Definición Conceptual.* La gestión administrativa tiene como propósito principal la organización, la dirección, coordinación y el control de las organizaciones desde la perspectiva de la administración (Fayol, 1985 citado por Marcó et al., 2016).
- *Definición Operacional.* Proceso administrativo; la organización, la dirección, coordinación y el control (Fayol, 1985 citado por Marcó et al., 2016).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), comprende un conjunto de todos los casos que tengan similitudes en un determinado contexto; la población de este estudio estuvo conformada por 210 servidores públicos.

Para Ñaupas et al. (2018) la muestra es una porción de la población, teniendo características que beneficien a la investigación, siendo esta clara evitando confusión alguna, en ese sentido la muestra fue no probabilística y se conformó por 53 servidores públicos bajo los siguientes criterios:

- **Criterios inclusión**

- Colaboradores que cumplan más de año y medio ejerciendo actividades como servidores públicos
- Colaboradores bajo la modalidad remota y mixta.

- **Criterios de exclusión**

- Colaboradores que laboran como servidores públicos en la UGEL 07 menos del año y medio
- Colaboradores que ejercen actividades de manera presencial en la UGEL 07
- Trabajadores bajo empresas tercerizadas en la UGEL 07.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación, hizo uso de la técnica de la encuesta, para Ñaupas et al. (2018) las técnicas de investigación son una serie de normas y procedimientos las cuales sirven para regular un procedimiento en específico alcanzando el objetivo determinado.

Según Hernández-Sampieri et al. (2014), el instrumento es aquel en donde se recopila los datos, ello a través de interrogantes las cuales se redactan en función de hipótesis y variables de la investigación; dicho ello, el instrumento de la investigación se constató por un cuestionario para las variables en una escala valorativa de Likert.

El cuestionario respecto al trabajo remoto y la gestión administrativa se dirigió a 53 servidores públicos, en una escala Likert de frecuencia.

Hernández-Sampieri et al. (2014), considera que la confiabilidad es la capacidad del instrumento para realizar mediciones que se aproximen a la realidad que se desea conocer. Siendo uno de los métodos el alfa de Cronbach a 41 servidores públicos.

En la presente investigación se realizó el cálculo de la confiabilidad de los instrumentos en su conjunto, para que posteriormente, tanto la variable TR y GA, con el siguiente resultado:

Cálculo de confiabilidad del instrumento por cada variable:

Cálculo de confiabilidad del instrumento

Tabla 1

Cálculo de confiabilidad del instrumento

| Variables | Alfa de Cronbach | N° elementos |
|------------------------|-------------------------|---------------------|
| Trabajo remoto | 0.863 | 17 |
| Gestión administrativa | 0.876 | 24 |

3.5. Procedimientos

Se procedió a la creación de ambos instrumentos, para su próxima validación, ello a través de la validación de expertos en el tema de investigación.

Se solicitó a pedir el respectivo permiso de la UGEL 07 para poder ejecutar el cuestionario a los servidores, estableciendo contacto con la muestra orientándose respecto al tema, así como también pedirles su ayuda voluntaria.

El cuestionario se desarrolló virtualmente, debido a la coyuntura que estamos atravesando del COVID-19; así mismo los datos recopilados tras la ejecución del instrumento se analizaron mediante el programa estadísticos SPSS versión 25 para su procesamiento pertinente.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva e inferencial para el análisis de datos; puesto que, la estadística descriptiva proporciona valores empleando tablas y porcentajes para su pertinente interpretación.

En cuanto a la estadística inferencial proporciona valores estadísticos de la prueba de normalidad; así mismo, para la correlación de ambas variables se efectuó el coeficiente de Correlación de Pearson permitiendo contrastar las hipótesis. Para el procesamiento de datos, se hizo uso del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) V25.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se fundamentó en los principios de ética tipificados en el Código de Ética en la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2020), tal como se muestra a continuación:

- Competencia científica. - el estudio siguió los protocolos de investigación, siendo evaluado por investigadores del campo científico respectivo; así mismo se diseñó con rigor, siguiendo las normas vigentes ello con la finalidad de producir resultados significativos.
- Autonomía. - el investigador a cargo respetó el anonimato de los participantes de la investigación, quienes participaron voluntariamente.
- Libertad. - el investigador en ningún momento obligó a las personas a participar en el estudio.
- No maleficencia. - el investigador a cargo contó con el consentimiento de todos los participantes del estudio; a quienes se les informó el objetivo del estudio.
- Respeto a la propiedad intelectual. - la redacción de la información encontrada tras la revisión literaria, se citó de manera correcta, en este caso según las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Análisis de la primera variable: Trabajo remoto

Tabla 2

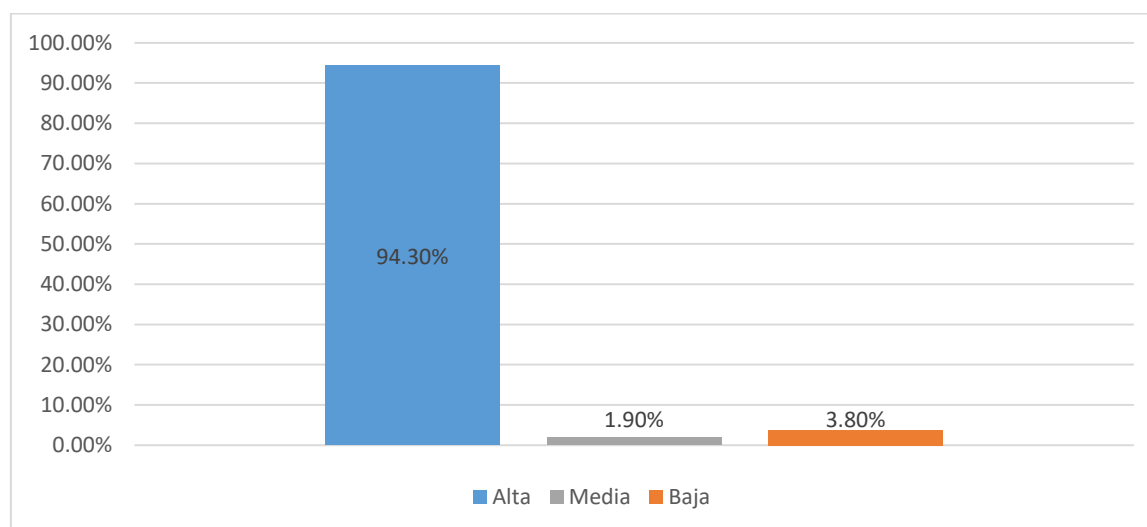
Distribución de los niveles de la variable trabajo remoto

| | Trabajo remoto | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------------|------------|------------|
| Válido | Alta | 50 | 94,3 |
| | Baja | 2 | 3,8 |
| | Media | 1 | 1,9 |
| | Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 1

Distribución de los niveles de la variable trabajo remoto



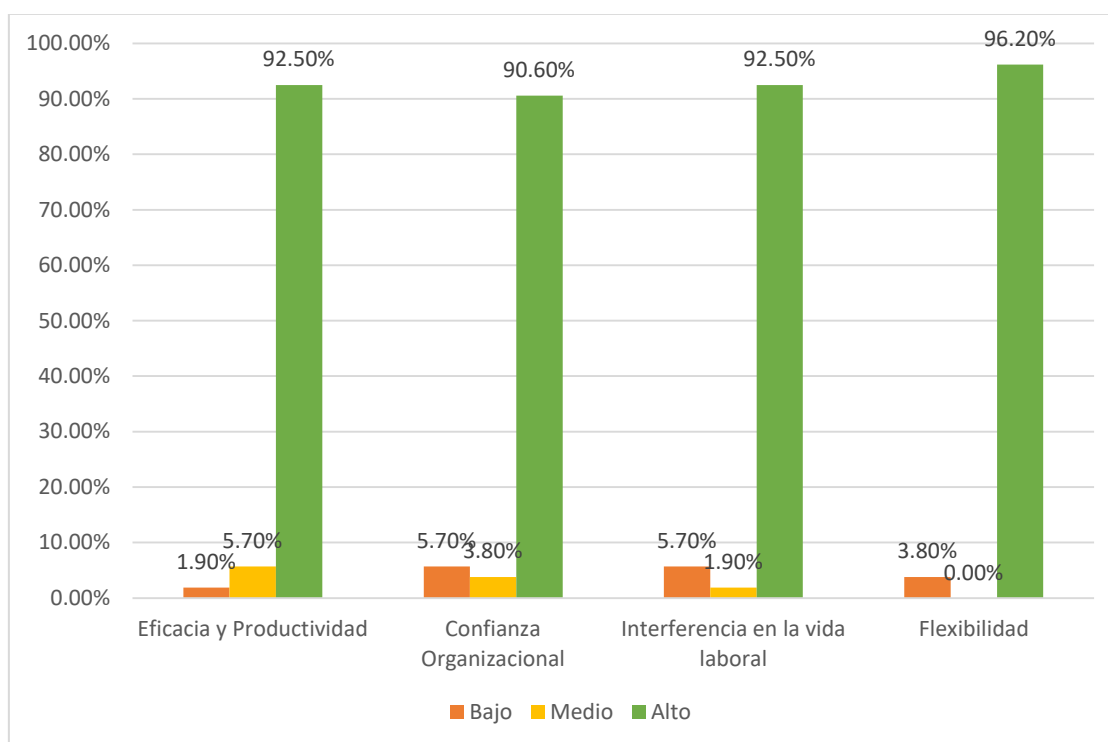
Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Acorde a lo expuesto por la tabla 2 y fig. 1; se evidencia que, según los resultados, ello tras la ejecución del instrumento a 53 servidores públicos, la frecuencia señala que el 94.3% de los servidores públicos, respecto al trabajo remoto indicaron que es alta; por otro lado, el 3.8% considera que es bajo y solo el 1.9% señaló que es medio. Concluyendo que el trabajo remoto en la UGEL 07, San Borja, 2021, es alto.

Tabla 3*Nivel de dimensiones del trabajo remoto.*

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|----------------------------------|------|------|-------|------|------|-------|-------|-------|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Eficacia y Productividad | 1 | 1.9% | 3 | 5.7% | 49 | 92.5% | 53 | 100.0 |
| Confianza Organizacional | 3 | 5.7% | 2 | 3.8% | 48 | 90.6% | 53 | 100.0 |
| Interferencia en la vida laboral | 3 | 5.7% | 1 | 1.9% | 49 | 92.5% | 53 | 100.0 |
| Flexibilidad | 2 | 3.8% | 0 | 0.0% | 51 | 96.2% | 53 | 100.0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 2*Nivel de dimensiones del trabajo remoto.*

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Partiendo de lo recopilado según la percepción de los servidores públicos el trabajo remoto está en un nivel alto con un 94.3%, es decir 50 de los 53 servidores, en nivel medio el 3.8%, al igual que el nivel bajo.

Así mismo, con respecto a la dimensión Eficacia y Productividad, se obtuvo un nivel alto con un 92.5% de los servidores públicos, seguido del 5.7% en nivel

medio y solo el 1.9% quienes perciben un nivel bajo. En la dimensión confianza organizacional el 48 es decir el 90.6% de los servidores públicos indicaron que el trabajo remoto es alto; seguido del nivel bajo con un 5.7% y solo el 3.8% señaló es de nivel medio.

De igual manera, la inferencia en la vida laboral del trabajo remoto los servidores indicaron que es de nivel alto con 92.5%, in 5.7% de nivel bajo y el 1.9% en nivel media; en cuanto a la flexibilidad el 96.2% de los servidores públicos señalaron que es alto se evidencia que la flexibilidad en la Ugel 07 es alta, ello acorde a lo indicado por el 96.2% de los 53 servidores públicos encuestados; sin embargo, el 3.8% considera que es bajo. Por lo tanto, se concluye que la flexibilidad de la UGEL 07, San Borja, 2021, es alta.

Tabla 4

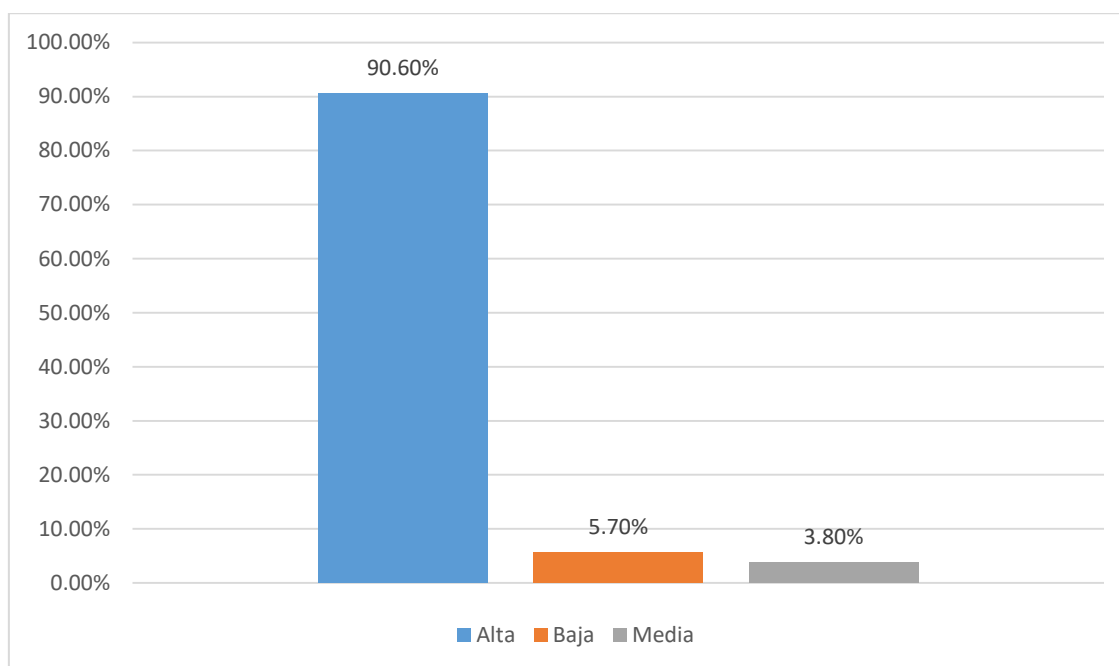
Niveles de distribución de la variable gestión administrativa

| | Gestión administrativa | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------------------|------------|------------|
| Niveles | Alta | 48 | 90,6 |
| | Baja | 3 | 5,7 |
| | Media | 2 | 3,8 |
| | Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 3

Niveles de distribución de la variable gestión administrativa



Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Respecto a la gestión administrativa realizada en la Ugel 07, en la tabla 4 y fig. 3 se puede visualizar que el 90.6% es decir 48 de 53 de los servidores públicos encuestados indicaron que alta, afirmación que es refutada por un 5.7% quienes afirmaron que es baja y 3.8% medio. Frente a ello se concluye que el nivel de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021, es alta.

Tabla 5

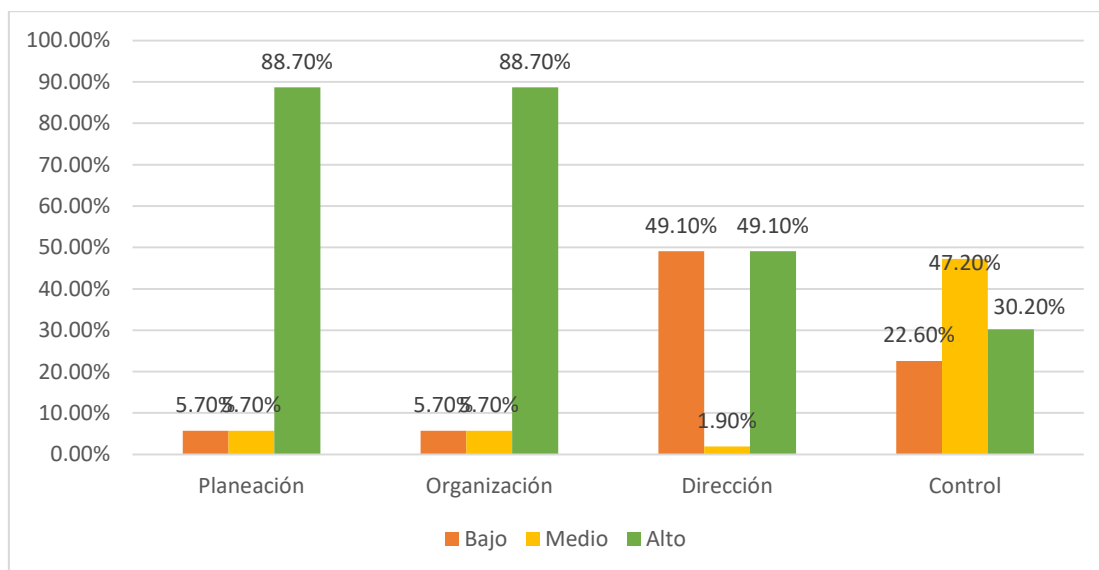
Nivel de dimensiones de gestión administrativa

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | |
|------------------------|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Planeación | 3 | 5.7% | 3 | 5.7% | 47 | 88.7% |
| Organización | 3 | 5.7% | 3 | 5.7% | 47 | 88.7% |
| Dirección | 26 | 49.1% | 1 | 1.9% | 26 | 49.1% |
| Control | 12 | 22.6% | 25 | 47.2% | 16 | 30.2% |
| Gestión Administrativa | 3 | 5.7% | 2 | 3.8% | 48 | 90.6% |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 4

Nivel de dimensiones de gestión administrativa



Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Acorde a lo recopilado según la percepción de los servidores públicos la gestión administrativa está en un nivel alto con un 90.6%, es decir 48 de los 53 servidores, en nivel medio el 3.8%, y el 5.7% indicaron que el nivel es bajo.

Así mismo, con respecto a la dimensión Planeación, se obtuvo un nivel alto con un 88.7% de los servidores públicos, seguido del 5.7% en nivel medio, siendo equivalente a lo indicado en nivel bajo. En la dimensión Organizacional el 47 es decir el 88.7% de los servidores públicos indicaron que el trabajo remoto es alto; seguido del nivel medio con un 5.7% al igual que el nivel bajo.

De igual manera, la Dirección de la gestión administrativa según el 49.1% afirma que la dirección ejecutada por la Ugel 07 es alta; sin embargo, dicho porcentaje es equivalente a los servidores quienes indicaron que dicha dimensión es baja; en a la dimensión Control se muestra que el 47.2% de los servidores señalaron que el control de la Ugel objeto de estudio es media; sin embargo, el 30.2% refutan esta afirmación, señalando que es alta; por otro lado, solo el 22.6% considera que este indicador es bajo.

Tabla 6

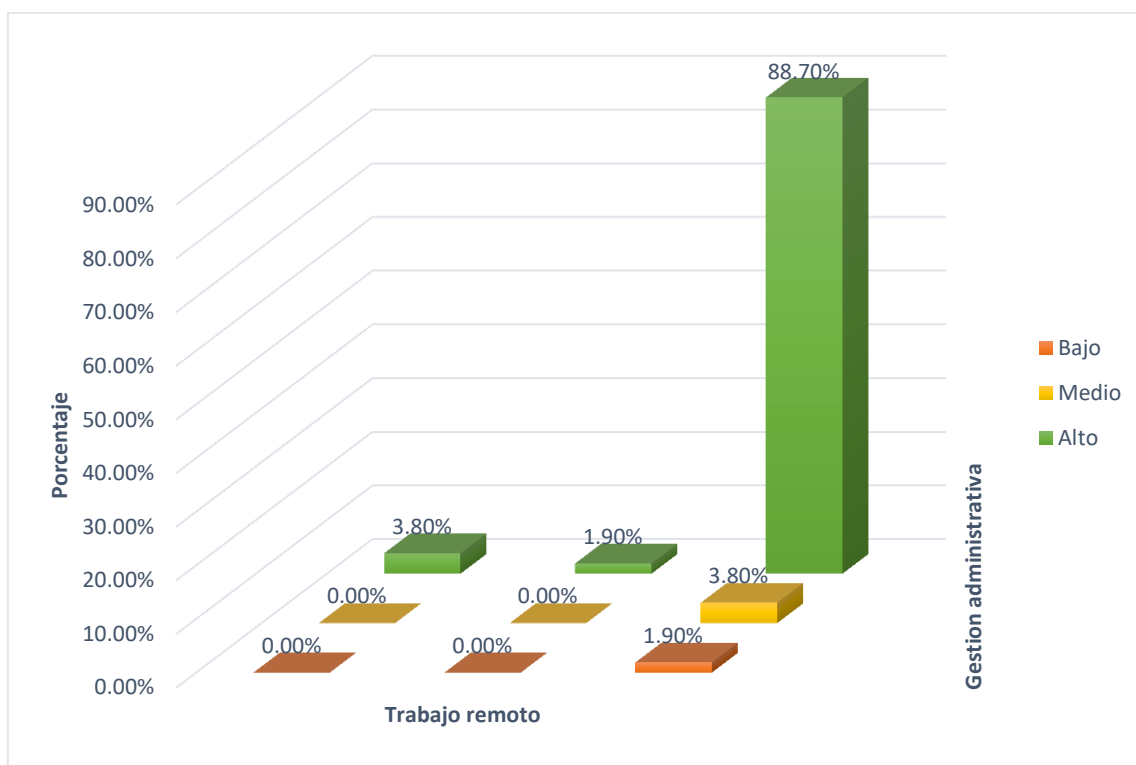
Tabla cruzada entre trabajo remoto y gestión administrativa

| Trabajo remoto | Gestión administrativa | | | | | | Total | |
|----------------|------------------------|------|-------|------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 3.8% | 2 | 3.8% |
| Medio | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 1.9% | 1 | 1.9% |
| Alto | 1 | 1.9% | 2 | 3.8% | 47 | 88.7% | 50 | 94.3% |
| Total | 1 | 1.9% | 2 | 3.8% | 50 | 94.3% | 53 | 100.0% |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 5

*Trabajo remoto * gestión administrativa*



En la tabla 6 y figura 5 se encontró que el 88.7% perciben tanto a la gestión administrativa como al trabajo de manera positiva puesto que los objetivos institucionales se encuentran en sintonía con las actitudes de los colaboradores permitiendo que los colaboradores se desarrollen con autonomía en sus funciones.

Tabla 7

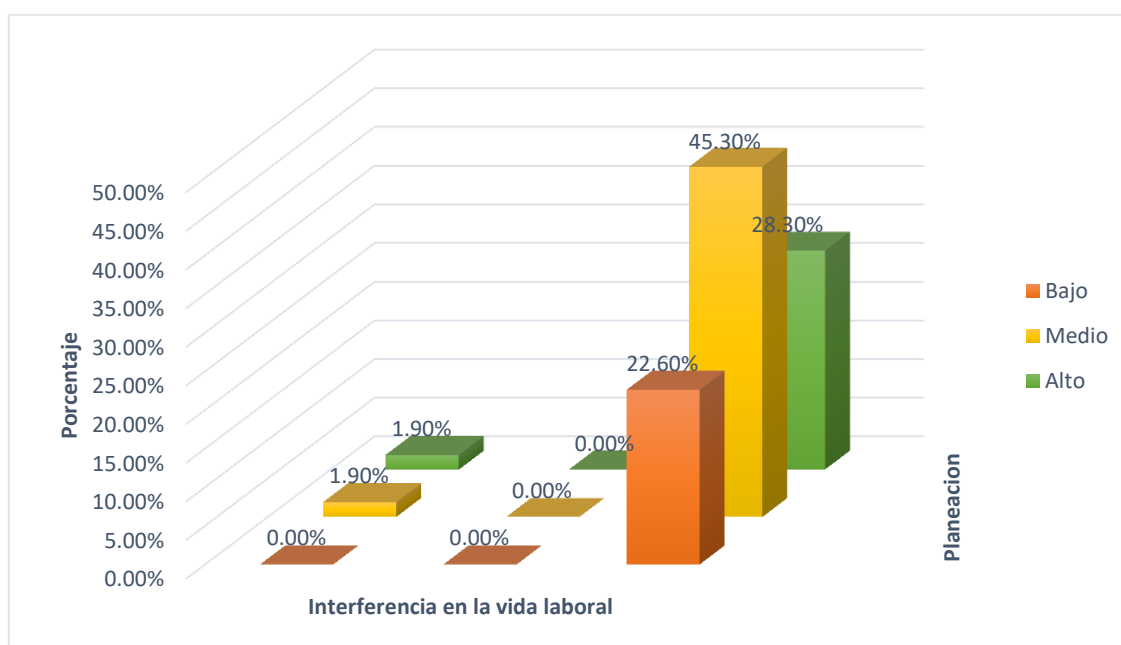
Tabla cruzada entre interferencia en la vida laboral y planeación

| Interferencia en la vida laboral | Planeación | | | | | | Total | |
|----------------------------------|------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 0 | 0.0% | 1 | 1.9% | 1 | 1.9% | 2 | 3.8% |
| Medio | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Alto | 12 | 22.6% | 24 | 45.3% | 15 | 28.3% | 51 | 96.2% |
| Total | 12 | 22.6% | 25 | 47.2% | 16 | 30.2% | 53 | 100.0% |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 6

*Interferencia en la vida laboral * planeación*



La tabla 7 y figura 6, muestra que el 45.3% de los trabajadores tienen una percepción media de la dimensión planeación, no obstante, ello ha tenido una respuesta positiva ya que consideran al trabajo remoto la posibilidad de estar más tiempo con sus familiares; del mismo modo, se indican que tiene la capacidad de poder separar su vida laboral de la vida familiar.

Tabla 8

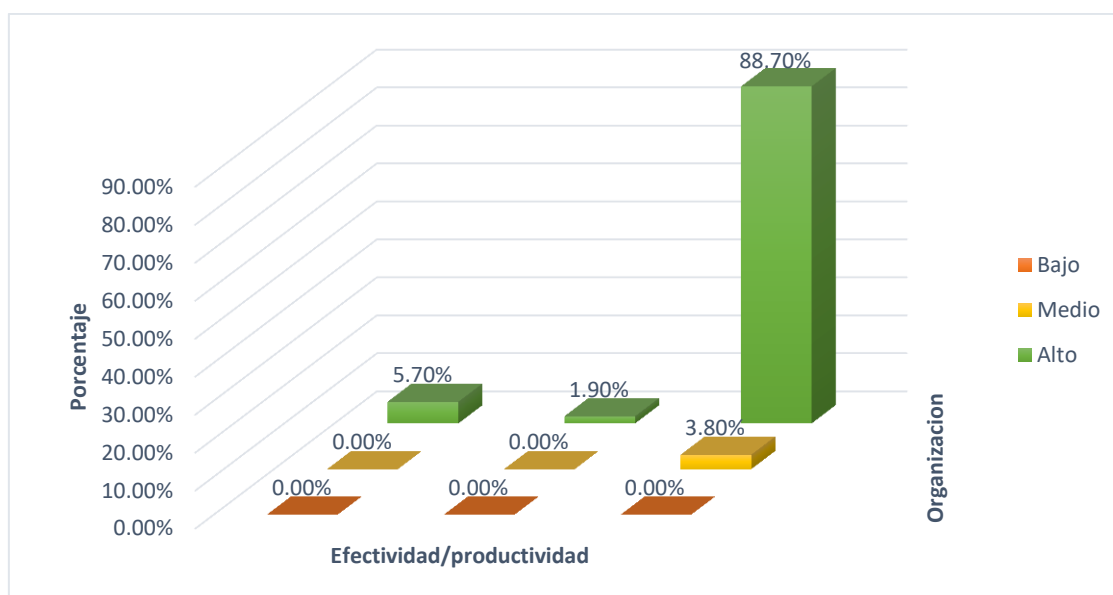
Tabla cruzada entre eficacia/productividad y organización

| Eficacia y productividad | Organización | | | | | | Total | |
|--------------------------|--------------|------|-------|------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 5.7% | 3 | 5.7% |
| Medio | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 1.9% | 1 | 1.9% |
| Alto | 0 | 0.0% | 2 | 3.8% | 47 | 88.7% | 49 | 92.5% |
| Total | 0 | 0.0% | 2 | 3.8% | 51 | 96.2% | 53 | 100.0% |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 7

*Eficacia/productividad * organización*



La tabla 8 y figura 7, muestra que 88.7% sostienen tener un nivel alto de organización producto de las capacitaciones recibidas por sus superiores inmediatos, así como la comunicación organizacional; por ello, determinan que el conocimiento entregado por parte de la organización ha permitido un mayor desenvolvimiento en las actividades. No obstante, solo un 3.8% sostienen contar con regular de organización, aunque ello no ha perjudicado su eficacia y productividad en trabajo remoto.

Tabla 9

Tabla cruzada entre dirección y confianza organizacional

| Confianza organizacional | Dirección | | | | | | Total | |
|--------------------------|-----------|------|-------|------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f | % |
| I | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 2 | 3.8% | 1 | 1.9% | 0 | 0.0% | 3 | 5.7% |
| Medio | 1 | 1.9% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 1.9% |
| Alto | 0 | 0.0% | 2 | 3.8% | 47 | 88.7% | 49 | 92.5% |
| Total | 3 | 5.7% | 3 | 5.7% | 47 | 88.7% | 53 | 100.0% |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 8

*Dirección * confianza organizacional*



La tabla 9 y figura 8, muestra que el 88.7% indican poseer un nivel alto de dirección, así como de confianza organizacional ello motivado por las actitudes de sus superiores inmediatos, así como la participación y estrategias de comunicación utilizada, sin embargo, solo un 3.8% sostienen que la dirección representa un nivel medio, aunque ello no genera complicación en el hecho de la generación de la confianza organizacional puesto que los componentes de autonomía han podido favorecer la interacción.

Tabla 10

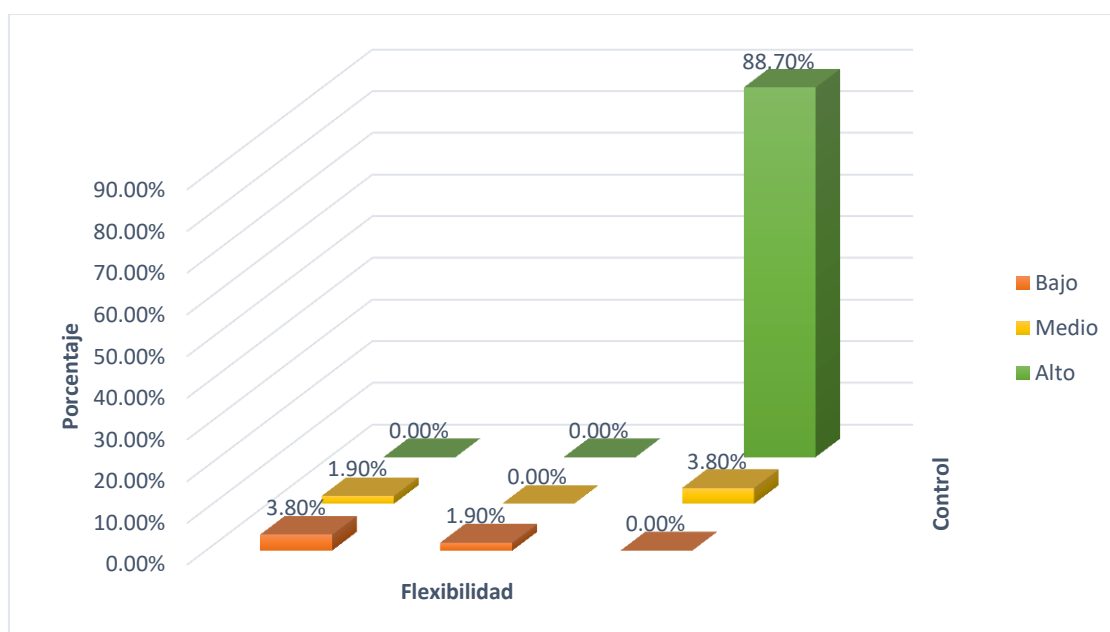
Tabla cruzada entre flexibilidad y control

| Flexibilidad | Control | | | | | | Total | |
|--------------|---------|------|-------|------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 2 | 3.8% | 1 | 1.9% | 0 | 0.0% | 3 | 5.7% |
| Medio | 1 | 1.9% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 1.9% |
| Alto | 0 | 0.0% | 2 | 3.8% | 47 | 88.7% | 49 | 92.5% |
| Total | 3 | 5.7% | 3 | 5.7% | 47 | 88.7% | 53 | 100.0% |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Figura 9

*Flexibilidad * control*



En la tabla 10 y figura 9 se observa que el 88.7% consideran tener un alto control, así como flexibilidad positiva, ello representado por las acciones correctivas son necesarias para el desarrollo de la institución donde labora ya que conocen el sistema de evaluación del desempeño, sin embargo, ello ha indicado una percepción positiva de la flexibilidad puesto realiza una pausa dentro de su hora laboral para evitar el estrés.

Prueba de normalidad

Debido al tamaño muestral de 53 servidores públicos; se realizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, una prueba estadística para muestras grandes; tal como se evidencia en la tabla siguiente.

H₀: Los datos presentan una distribución normal.

H_a: Los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 11

Normalidad de las variables

| Variables y dimensiones | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Trabajo remoto | ,408 | 53 | ,000 |
| • Eficacia y productividad | ,463 | 53 | ,000 |
| • Confianza organizacion al | ,455 | 53 | ,000 |
| • Interferencia en la vida laboral | ,491 | 53 | ,000 |
| • Flexibilidad | ,491 | 53 | ,000 |
| Gestión administrativa | ,267 | 53 | ,000 |
| • Planeación | ,415 | 53 | ,000 |
| • Organización | ,415 | 53 | ,000 |
| • Dirección | ,423 | 53 | ,000 |
| • Control | ,093 | 53 | ,200 |

Fuente: Encuestas aplicadas a la muestra de estudio

Acorde a la p bilateral presentada en la variable trabajo remoto y gestión administrativa, en conjunto con sus dimensiones planeación, organización dirección y control es menor a 0.05, rechazando la H₀ y quedando que los datos no siguen una distribución normal, así mismo se aplicó el estadístico no

paramétrico Rho Spearman para exponer la relación y a su vez responder a los objetivos ya planteados del presente acto investigativo.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación directa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021

H0: No existe relación directa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

Tabla 12

Relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa

| | Rho de Spearman | Trabajo remoto | Gestión administrativa |
|------------------------|-----------------------------|----------------|------------------------|
| Trabajo remoto | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,413** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | 53 | 53 |
| Gestión administrativa | Coefficiente de correlación | ,413** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | N | 53 | 53 |

Tal como se evidencia en la tabla 12; se utilizó el coeficiente de Rho Spearman porque los datos no siguieron un comportamiento de distribución normal y la significancia fue <0.05 ; en consecuencia, se rechaza la H0. Además, se obtuvo que la relación directa y de grado moderado con un coeficiente de 0,413.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

H0: No existe relación directa entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

Tabla 13*Relación entre la eficacia/productividad y la planificación.*

| | Rho de Spearman | Eficacia y productividad | Planeación |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|------------|
| Eficacia y productividad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,734** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 53 | 53 |
| Planeación | Coeficiente de correlación | ,734** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 53 | 53 |

Se evidencia el uso del coeficiente de Rho Spearman puesto que, los datos no siguieron una distribución normal, siendo la significancia <0.05 ; en consecuencia, se declina la H_0 . Además, se obtuvo que la relación directa y de grado moderado fuerte con un coeficiente de 0,734.

Hipótesis específica 2

H_i : Existe relación directa entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

H_0 : No existe relación directa entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

Tabla 14*Relación entre confianza organizacional y la organización*

| | Rho de Spearman | Confianza organizacional | Organización |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Confianza organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,821** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 53 | 53 |
| Organización | Coeficiente de correlación | ,821** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 53 | 53 |

Se evidencia el uso del coeficiente de Rho Spearman, ello debido a que los datos no siguieron una distribución normal de los datos, con una significancia <0.05 ; en consecuencia, se acepta la H1. Además, se obtuvo que la relación es directa y fuerte con un coeficiente de 0,821.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación directa entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

H0: No existe relación directa entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

Tabla 15

Relación entre interferencia en la vida laboral y dirección

| | Rho de Spearman | Interferencia en la vida laboral | Dirección |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------|
| Interferencia en la vida laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,738 |
| | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | 53 | 53 |
| Dirección | Coeficiente de correlación | ,738 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | N | 53 | 53 |

De acuerdo con lo expuesto por la tabla precedente; se evidencia el uso del coeficiente de Rho Spearman, pues los datos no siguen una distribución normal, con una significancia <0.05 ; por lo que conlleva a la aceptación de la H1. Además, se obtuvo un coeficiente de 0.738 entre la dimensión dirección y la interferencia en la vida laboral.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación directa relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

H0: No existe relación directa relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

Tabla 16

Relación entre flexibilidad y el control

| | Rho de Spearman | Flexibilidad | Control |
|--------------|----------------------------|--------------|---------|
| Flexibilidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,124 |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 53 | 53 |
| Control | Coeficiente de correlación | ,124 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 53 | 53 |

Se evidencia el uso del coeficiente de Rho Spearman, ello debido a que los datos no siguieron una distribución normal de los datos, con una significancia <0.05 ; en consecuencia, se acepta la H1. Además, se obtuvo que la relación es directa y de grado bajo con un coeficiente de 0,124.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general determinar la relación entre trabajo remoto y gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021, se encontró que existe relación directa y de grado moderado con un coeficiente de 0,413 entre las variables de trabajo remoto y gestión administrativa, además se obtuvo 94.3% de niveles altos en trabajo remoto y 90,6% de niveles alto en gestión administrativa.

Dichos resultados se relacionan con los encontrados por Uribe et al. (2021) muestran que el trabajo remoto y la gestión de las emociones están positivamente y moderadamente correlacionados (0,465), lo que implica que el trabajo remoto y sus diversas dimensiones están vinculados a la gestión de las emociones. Así como Cisneros (2020), realizó un estudio cuyo fin fue determinar la relación de la gestión administrativa y trabajo remoto dentro del marco de emergencia sanitaria en la UGEL Cangallo-2020, encontró bajo la baremación de correlación de Rho Spearman una correlación significativa de 0.01, es decir, la gestión administrativa se relaciona inversamente con el trabajo remoto en el personal administrativos en tiempos de pandemia. Por su parte Vicente (2020), encontró bajo la prueba Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0,693, lo que indica que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa tienen una relación moderadamente positiva. Por su parte Vicente (2020), concluyó que el trabajo remoto y la gestión administrativa tiene una relación moderadamente positiva; conclusión similar a los resultados de Laguna (2020), quien determino que existe una relación directa y significativa entre ambas variables con una significancia de $\rho=.596$.

Por tanto, queda demostrado que, si existe relación directa entre ambas variables, es decir a mejor gestión de trabajo remoto mejor será la gestión administrativa de las ugeles.

Por ende, las teorías de Golden (2006), el trabajo remoto es una opción ante situaciones de emergencia el cual hace posible la optimización de la autonomía, el uso de la utilización de herramientas tecnológicas; así mismo, está estrechamente vinculado a los efectos positivos al aumento de la productividad, siendo primordial para las organizaciones (Grant, 2019). Resultado que sigue la

gestión administrativa, además de poder establecer la eficacia y eficiencia en organización, ello en palabras de (Fayol, 1985 citado por Marcó et al. 2016).

En esa conjetura la emergencia sanitaria ha ocasionado que el estilo de vida de las personas se modifique, en consecuencia, el Gobierno del Perú ha optado por tomar la posta desarrollando un sin número de medidas mediante legislaciones conllevando a una inmovilización social, ello ocasiono que la población económicamente activa despliegue sus actividades en casa. Por tal motivo, el título y tema de esta investigación comprende un carácter novedoso y tentador ya que muestra el resultado del desarrollo de las variables en su ambiente forzándolas a dinamizar bajo las condiciones planteadas.

Para el objetivo específico 1, la cual fue determinar la relación entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planeación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021, la cual en palabras de Grant et al. (2013), refiere a la relación con la capacidad de integrar las demandas laborales y no laborales de forma eficaz y la forma de cambiar de forma efectiva su rol a otro, por ejemplo, de colaborador a supervisor; y la dimensión planeación de la gestión administrativa la cual es la base de todas las demás funciones y tiene por finalidad plantear los objetivos formulados y las formas para lograrlos, encontrándose una correlación positiva y alta con un coeficiente de correlación de 0.734 ello motivado por los niveles expresados en cada dimensión, lo cual para la dimensión interferencia de la vida laboral expresa un valor 92.5% conllevado a expresar que dicho porcentaje no perjudica las actividades, del mismo modo para la dimensión planeación con un valor 98.7% caracterizado por una capacidad elevada de prever recursos y demás.

Resultados semejantes al estudio de Vargas (2021), quien indico que una correlación de 0.693 entre la dimensión planeación y la dimensión trabajo remoto caracterizada como de nivel positiva y alta, por lo cual los valores desprenden que mientras mayor sea la planificación el trabajo remoto tendrá mejores resultados. Ello ha notificado el concepto de planeación desarrollado por Nieto et al. (2021) al ser interpretada como una herramienta que permite poder cumplir con el logro de las metas organizacionales, evaluando decisiones multidisciplinarias que vayan

acorde con el alcance de los objetivos, como lo sugiere la administración estratégica.

Ante esta conjetura, se ha visto que la adecuada planeación en la institución ha permitido que el personal se desarrolle con total pulcritud sin perjudicar su vida laboral, puesto que con el plan de contingencia desarrollado se ha podido buscar completar los objetivos propuestos, ello ha representado porcentajes altos las cuales han comprendido un desarrollo de funciones óptimas.

En lo que respecta al objetivo específico 2 la cual fue determinar la relación entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021, quien en palabras de Grant et al. (2013), es el uso de capacidades, autogestión a fin de que el trabajador se convierta en un colaborador eficaz y la dimensión organización de la variable gestión administrativa; que se define como la etapa que se relaciona con organizar, estructurar e integrar todos los recursos bajo la administración, encontrándose la presencia de una correlación de tipo positiva y grado fuerte con un valor de 0.821.

En el estudio de Uribe et al. (2021), se encontró relación directa y significativa entre la confianza organizacional y la gestión administrativa; resultados y conclusión similares a las encontradas en el presente acto investigativo, ello con un coeficiente de 0.783; en palabras de Grant et al. (2019), la confianza organizacional, refiere a la manera en la que el trabajador bajo la modalidad remota percibe su relación con su jefe inmediato y que grado de autonomía tiene en el trabajo a distancia. En cuanto a la dirección, en términos de Chiavenato (2018) es la etapa donde se tiene en cuenta orientar los procesos para un buen desenvolvimiento de lo planificado, en ese sentido, se pretende dar a la organización el dinamismo requerido, desarrollando de esa forma la tarea científica específica tercero

Determinar la relación entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021, se encontró relación moderada fuerte de 0.738. y en cuanto a determinar la relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión

administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021, se encontró una relación baja de 0.124 entre dimensiones.

Hallazgos que se relacionan con, Vivas et al. (2020); Tapasco y Giraldo (2020); Baldeón (2020), ello quienes evidenciaron que existe relación directa entre los componentes de trabajo remoto y gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe relación directa y de grado moderado con un coeficiente de 0.413 entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL, San Borja; 2021.

Segunda

Se determinó la relación directa y fuerte de 0.734 entre la eficacia/productividad del trabajo remoto y la planeación de la gestión administrativa en la UGEL, San Borja, 2021.

Tercera

Se determino relación directa y de grado fuerte de 0.821 entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL, San Borja, 2021.

Cuarta

Se determinó que existe relación directa y de grado fuerte 0.738 entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

Quinta

Se determinó relación directa y de grado bajo de 0.124 entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los directivos, reformar los procesos de la Ugel optimizando los recursos; así mismo programar capacitaciones las cuales estén enfocados en fortalecer sus competencias tecnológicas, ello de acuerdo al nivel de cada colaborador.

Segunda

A los directivos se recomienda desarrollar un programa de compensaciones las cuales contengan un desarrollo profesional de los colaboradores con la intención de generar el compromiso y productividad en la institución.

Tercera

A los directivos, se recomienda organizar equipos con orientación tecnológica con la intención de buscar una mayor respuesta tanto a los clientes internos como externos y buscar espacios para fomentar la confianza de los colaboradores.

Cuarta

A los directivos implementar un programa psicológico la cual le permita al colaborador enfrentar el trabajo remoto con la intención contener los eventos externos puesto que existe alta influencia en su vida personal.

Quinta

Se recomienda a los futuros investigadores un mayor dinamismo con la intención de explorar como se desarrolla la variable bajo otros campos metodológicos como la cualitativa y la mixta.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2021). *El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. El Comercio.* <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costo-del-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/>
- Andina. (2021). *Servir: entidades públicas deben priorizar trabajo remoto durante cuarentena. Andina.* <https://andina.pe/agencia/noticia-servir-entidades-publicas-deben-priorizar-trabajo-remoto-durante-cuarentena-831636.aspx>
- Andrade, D., Cabezas, E., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Azuero, A. (2020). *Epistemological evaluation of Max Weber's Theory of Bureaucracy.* Espacios, 41(45), 338-353. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p27.pdf>
- Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]* Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966>
- Bargados, A. (2021). *Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas.* Revista Trabajo y Sociedad, 21(36), 123-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387366077007>
- Barrenechea, H. (2020). *La Gestión Administrativa y su Incidencia en la Calidad de Servicio de la UGEL Huarmey-2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].* Repositorio Institucional. <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4231>
- Bravo, M., & Mendoza, E. (2020). *Teletrabajo y entorno laboral Caso: Centro de promoción y apoyo al ingreso.* Polo de Conocimiento. 6(9), 2280-2304. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3167>
- Bueno, R., Ramos, M., & Bellareza, C. (2018). *Elementos Básicos de la Administración.* UAS/DGEP. http://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/6to_SEMESTRE/elementos_basicos__de_administracion.pdf
- Cadillo, L. (2021). *El trabajo remoto y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaylas. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]* Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70717/Cadillo_CLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campaña, M., Flores, J., Melendres, E., & Acosta, R. (2021). *Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la*

pandemia, una visión para auditorías. Revista Científica Dominio de Las Ciencias, 7(1), 793-809. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741>

- Campoverde, K., Bermeo, K., & Cisneros, D. (2021). *La gerencia administrativa en la Universidad Católica de Cuenca mediante el teletrabajo durante el confinamiento. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12). <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/441/611>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill. <https://es.b-ok.lat/book/6159699/99de97>
- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). Telecommuting and labor performance on Covid-19 framework. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489/1194>
- 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 Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57439>
- Córdova, L. (2019). *La gestión administrativa y el clima organizacional de la UGEL Daniel Alcides Carrión de Yanahuanca, Región Pasco [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4463>
- Colombo, D. (2020). *Tanto las empresas como los empleados que estén desarrollando tareas desde sus casas deberían cumplir con ciertas pautas básicas para hacerlo con éxito*. iProfesional: <https://www.iprofesional.com/management/314992-teoria-de-nash-y-teletrabajo-una-guia-practica-para-que-todos-ganen>
- Gestión. (24 de junio de 2021). *Gobierno extiende vigencia del trabajo remoto en el sector público y privado hasta fin de año*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/gobierno-extiende-vigencia-del-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-y-privado-hasta-fin-de-ano-noticia/?ref=gesr>
- Grant, C., Wallace, L., & Spurgeon, P. (2013). *An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance*. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. doi:<https://doi.org/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*, 41(1), 16-33. doi:10.1108/ER-09-2017-0229
- Golden, T. (2006). *Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions*. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Inga, C. (2 de septiembre de 2021). GRM: *El 81% de limeños en trabajo remoto considera que trabaja más horas de lo habitual, ¿cuánto más y a que se debe?* El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/grm-el-81-de-limenes-en-trabajo-remoto-considera-que-trabaja-mas-horas-de-lo-habitual-cuanto-mas-y-a-que-se-debe-teletrabajo-labor-presencial-oficina-centro-de-trabajo-lima-modalidad-a-distancia-noticia/>
- Laguna, M. (2020). *Gestión administrativa y trabajo remoto en la institución educativa N° 0028 Jesús María*. Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67377>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Creative Commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación*. 2020. <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/lan+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Mamani, A. (2017). *El control interno y su influencia en los inventarios de bienes muebles de la Dirección Regional de Salud Puno periodo 2014 - 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Antiplano]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Antiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7800>
- Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Repositorio Institucional Dspace. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1884>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- MINEDU. (2021). *Resolución Ministerial*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1857767/RM%20N%C2%B0%20176-2021-MINEDU.pdf>
- Nieto. (2021). *Diseño de una planeación estratégica*. Repositorio Institucional Universas de la Salle. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjHxtuiwYz1AhUvHbkGHar1D8AQFnoECAQQA>

Q&url=https%3A%2F%2Fciencia.lasalle.edu.co%2Fadministracion_de_em
presas%2F2837%2F&usg=AOvVaw3fXvVqEbPnLS5Gld06vDf7

- Naupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis* (Quinta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad de virtud*. Argentina: INAP. Secretaría de Gestión y Empleo Público. <https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINA P2020%281%2930.pdf>
- Paladines, J., Figueroa, G., & Paladines, J. (2021). *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*. Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas, 14(4), 172-186. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796/673>
- Peralta, A., Flores, C., & Bombom, C. (2020). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento, 326-335.
- Presidencia del Consejo de ministros. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A., & Albitres, E. (2020). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL -04-2020*. Revista Centro Internacional de Investigación y Desarrollo, 1(1), 271-282. doi:<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). *Teletrabajo en tiempo de Covid-19*. Revista Interamericana de Psicología, 54(3), 1-29. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1450/1034>
- Reategui, K. (2020). *Teletrabajo: El 40% ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto*. Lima: RRP Noticias. <https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-el-40-ve-mas-desventajas-que-ventajas-en-el-trabajo-remoto-empleo-trabajadores-noticia-1300609>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. Pearson. <http://libgen.rs/book/index.php?md5=2BDE03D5C2DAFA0B451001F1DF0801FA>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2017). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Schall, M. (2019). *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity* (Master's Thesis, Repository the San Jose State University). San Jose State University. doi:<https://doi.org/10.31979/etd.2x82-58pg>
- SERVIR. (Abril de 2020). *SERVIR presenta Guía de Trabajo Remoto para Líderes*. Obtenido de SERVICIO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: <https://www.servir.gob.pe/servir-presenta-guia-de-trabajo-remoto-para-lideres/>
- Stein, E., & Tommasi, M. (2006). *La política de las políticas públicas*. Política y Gobierno, XIII(2), 393-416. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pyg/v13n2/1665-2037-pyg-13-02-393.pdf>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*. Revista información tecnológica. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext
- Uribe, J., Jimenez, K., Vargas, J., Castro, D., Basualdo, M., & Geraldo, L. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores*. Revista Investigación, 179-199. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/19858/17027>
- Vargas, C. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en al DIVINFOR-PNP, San Isidro*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65634/Vargas_PCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica: Vicerrectoría de Investigación Científica y Tecnológica*. <https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica>
- Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). *Gestión de la administración escolar en el desarrollo de actividades académicas: mirada en tiempos de pandemia*. Revista Científica, 18, 24-25. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477/1186

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables – Dimensiones – Indicadores | |
|--|--|---|---|--|
| ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? | Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021 | Existe relación directa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | Variable 1: Trabajo Remoto | |
| | | | Dimensiones | Indicadores |
| | | | Eficacia y Productividad | Eficacia del trabajo remoto |
| | | | | Capacidades y competencias |
| Problema Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Especificas | Confianza Organizacional | Estilo de gestión |
| i) ¿Cuál es la relación entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? | i) Determinar la relación entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | i) Existe relación directa entre la eficacia y productividad del trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | | Interferencia en la vida laboral |
| | | | Integración trabajo-vida | |
| ii) ¿Cuál es la relación entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? | ii) Determinar la relación entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | ii) Existe relación directa entre la confianza organizacional del trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | Flexibilidad | Gestión de roles/conflicto |
| | | | | Ejecución de acciones para asegurar el bienestar |
| | | | Variable 2: Gestión Administrativa | |
| iii) ¿Cuál es la relación entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? | iii) Determinar la relación entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | iii) Existe relación directa entre la interferencia en la vida laboral del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | Planeación | Objetivos y metas |
| | | | Organización | Estrategias |
| iv) ¿Cuál es la relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021? | iv) Determinar la relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | iv) Existe relación directa relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, 2021. | | Dirección |
| | | | Control | |
| | | | | |
| | | | | Clima laboral |
| | | | | Evaluación |
| | | | | Acciones correctivas |

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVELES Y RANGOS |
|------------------------|---|----------------------------------|--|---|--|
| Trabajo remoto | El trabajo remoto está estrechamente vinculada a los efectos positivos a un aumento de productividad, influyendo factores como; eficacia y productividad, confianza organizacional, interferencia en la vida laboral, flexibilidad (Grant et al., 2019) | Eficacia y Productividad | Eficacia del trabajo remoto | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Bajo: 1 - 27 Medio: 28 - 55 Alto: 56 – 85 |
| | | | Capacidades y competencias | | |
| | | Confianza Organizacional | Estilo de gestión | | |
| | | | Autonomía | | |
| | | Interferencia en la vida laboral | Integración trabajo-vida | | |
| | | | Gestión de roles/conflicto | | |
| | | Flexibilidad | Ejecución de acciones para asegurar el bienestar | | |
| | | | Integración trabajo-vida | | |
| Gestión Administrativa | La gestión administrativa tiene como propósito principal la organización, la dirección, coordinación y el control de las organizaciones desde la perspectiva de la administración (Fayol, 1985 citado por Marco et al. 2016) | Planeación | Objetivos y metas | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Bajo: 1 - 39 Medio: 40 - 79 Alto: 80 – 120 |
| | | | Estrategias | | |
| | | Organización | Estructura organizacional | | |
| | | | Comunicación entre áreas | | |
| | | Dirección | Motivación | | |
| | | | Clima laboral | | |
| | | Control | Evaluación | | |
| | | | Acciones correctivas | | |

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Trabajo remoto

Cuestionario Trabajo remoto en la UGEL.07, San Borja

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta correcta que usted crea conveniente, teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo a la siguiente valoración: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

| N° | VARIABLE 1: Trabajo remoto | Valoración | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Se considera productivo cuando trabaja de forma remota | | | | | |
| 2 | El trabajar de manera remota afecta su productividad | | | | | |
| 3 | Cuenta usted con el equipo y la capacidad necesaria para el desarrollo de sus actividades | | | | | |
| 4 | La Institución le brinda capacitaciones en relación del correcto uso de las plataformas implementadas | | | | | |
| 5 | Cuenta con el apoyo de su jefe inmediato cuando trabaja en línea | | | | | |
| 6 | Se reporta regularmente con su jefe inmediato para un seguimiento | | | | | |
| 7 | La comunicación con su equipo de trabajo y jefe inmediato es buena | | | | | |
| 8 | Usted gestiona de forma autónoma sus actividades laborales | | | | | |
| 9 | El espacio asignado para sus actividades laborales es óptimo | | | | | |
| 10 | El trabajar en línea le permite pasar más tiempo con sus allegados | | | | | |
| 11 | Cuando trabaja desde casa su vida social se ve afectada | | | | | |
| 12 | Es capaz de separar vida familiar y laboral cuando trabaja desde casa | | | | | |
| 13 | Considero que los medios o mecanismos tecnológicos mejoran la gestión administrativa de la entidad. | | | | | |
| 14 | Usted realiza una pausa dentro su hora laboral para evitar el estrés | | | | | |
| 15 | Su jefe inmediato le da autorización para autogestionar sus horas, ello siempre que cumpla con sus actividades | | | | | |
| 16 | En relación a su jornada laboral usted comienza su rutina antes del tiempo establecido | | | | | |
| 17 | Cuando su jornada laboral termina, usted trabaja horas extras | | | | | |

<https://forms.gle/m6GNepwfaXZ12DrX8>

Anexo 4: Ficha técnica de la variable Trabajo Remoto

Ficha técnica de la herramienta de valoración trabajo remoto

| | |
|---------------------|--|
| Nombre | Cuestionario de Trabajo remoto |
| Autor | Liz Marleni Rodríguez Fernández |
| Forma de aplicación | Individual |
| Grupo de aplicación | Servidores de la UGEL 07 San Borja |
| Duración | 15 minutos |
| Objetivo | Determinar mediante la encuesta el nivel del trabajo remoto |
| Descripción | El cuestionario cuenta con 17 preguntas, fue estructurado bajo la escala de Likert del 1 al 5: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre |
| Dimensiones | 1 Dimensión – Eficacia y productividad 2 Dimensión – Confianza organizacional 3 Dimensión – Interferencia en la vida laboral 4 Dimensión - Flexibilidad |
| Nivel y rango | Bajo: 1 - 27 Medio: 28 - 55 Alto: 56 – 85 |
| Alfa de Cronbach | La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.863 |

Anexo 5: Validación de la variable Trabajo Remoto

Expertos que realizaron la validación del instrumento para la variable Trabajo Remoto

| | Experto | Resultado |
|---|-------------------------------|--------------------|
| 1 | Dra. Bertha Silva Narvaste | Existe suficiencia |
| 2 | Mg. Jaime Jimenez Castillo | Existe suficiencia |
| 3 | Mg. Frich Gonzalo Torres Pozo | Existe suficiencia |

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos Gestión Administrativa

Cuestionario Gestión administrativa, en la UGEL07, San Borja.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta correcta que usted crea conveniente, teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo a la siguiente valoración: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

| N° | Variable 2: Gestión administrativa | Valoración | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los objetivos institucionales donde labora son claros, específicos y alcanzables | | | | | |
| 2 | En la institución donde labora es conocido la misión y la visión por todos los trabajadores | | | | | |
| 3 | Los trabajadores de la institución buscan conocer las actividades que la institución ha planificado con anticipación | | | | | |
| 4 | Se ha desarrollado una estrategia la cual permita que la comunicación sea fluida en el entorno laboral | | | | | |
| 5 | Se ha realizado un mapeo en relación a las limitaciones de cada puesto de trabajo | | | | | |
| 6 | Considera que las estrategias utilizadas por la institución son las adecuadas y según lo planificado | | | | | |
| 7 | Al interior de la institución donde labora existe un organigrama que conocen todos los trabajadores | | | | | |
| 8 | El personal conoce los procedimientos administrativos de cada área de la institución donde labora | | | | | |
| 9 | La institución donde labora capacita al personal sobre sus funciones, deberes y obligaciones | | | | | |
| 10 | Considera que las áreas de la institución donde labora mantienen una fluida y adecuada comunicación | | | | | |
| 11 | El jefe inmediato le comunica debidamente las expectativas de la institución | | | | | |
| 12 | La comunicación entre los puestos de mando y el personal ayudan al buen desempeño laboral | | | | | |
| 13 | Estar motivado en el centro laboral permite mejores resultados para la institución | | | | | |
| 14 | En la Institución donde labora se preocupan por motivar al personal para un buen desempeño laboral | | | | | |
| 15 | Se encuentra motivado con el trabajo que realiza en la institución donde labora | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Considera que existen las condiciones para un buen clima laboral en el área donde labora | | | | | |
| 17 | El clima laboral influye en las relaciones de trabajo y en el desempeño laboral | | | | | |
| 18 | Contribuye con su comportamiento y estado de ánimo a que exista un buen clima laboral | | | | | |
| 19 | En la institución donde labora es importante conocer los sistemas de evaluación del desempeño laboral | | | | | |
| 20 | Considera que la evaluación constante ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores | | | | | |
| 21 | Se debería dar a conocer los resultados de las evaluaciones que toman en la institución donde labora | | | | | |
| 22 | Considera que las acciones correctivas son necesarias para el desarrollo de la institución donde labora | | | | | |
| 23 | Las acciones correctivas que se toman están acorde a la falta cometida o el problema presentado | | | | | |
| 24 | Las acciones correctivas contribuyen al logro de los objetivos planteados por la institución | | | | | |

<https://forms.gle/N5asRmmjcnSjCK4dA>,

Anexo 7: Ficha técnica de la variable Gestión Administrativa

Ficha técnica de la herramienta de valoración gestión administrativa

| | |
|---------------------|---|
| Nombre | Cuestionario para medir Gestión Administrativa |
| Autor | Liz Marleni Rodríguez Fernández |
| Forma de aplicación | Individual |
| Grupo de aplicación | Servidores de la UGEL 07 San Borja |
| Duración | 15 minutos |
| Objetivo | Determinar mediante la encuesta el nivel de la gestión administrativa |
| Descripción | El cuestionario cuenta con 24 preguntas, fue estructurado bajo la escala de Likert del 1 al 5: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre |
| Dimensiones | 1 Dimensión – Planeación 2 Dimensión – Organización 3 Dimensión – Dirección 4 Dimensión - Control |
| Nivel y rango | Bajo: 1 - 39 Medio: 40 - 79 Alto: 80 – 120 |
| Alfa de Cronbach | La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.876 |

Anexo 5: Validación de la variable Gestión Administrativa

Tabla 4

Expertos que realizaron la validación del instrumento para la variable Gestión Administrativa

| | Experto | Resultado |
|---|-------------------------------|--------------------|
| 1 | Dra. Bertha Silva Narvaste | Existe suficiencia |
| 2 | Mg. Jaime Jimenez Castillo | Existe suficiencia |
| 3 | Mg. Frich Gonzalo Torres Pozo | Existe suficiencia |

En el Anexo 3 se adjuntan los certificados de validez

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo Remoto (Experto 1)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSIÓN 1: EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Se considera productivo cuando trabaja de forma remota | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 2 | El trabajar de manera remota afecta su productividad | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 3 | Cuenta usted con el equipo y la capacidad necesaria para el desarrollo de sus actividades | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 4 | La empresa le brinda capacitaciones en relación del correcto uso de las plataformas implementadas | | | | X | | | | X | | | | | X |
| DIMENSIÓN 2: CONFIANZA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Cuenta con el apoyo de su jefe inmediato cuando trabaja en línea | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 6 | Se reporta regularmente con su jefe inmediato para un seguimiento | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 7 | La comunicación con su equipo de trabajo y jefe inmediato es buena | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 8 | Usted gestiona de forma autónoma sus actividades laborales | | | | X | | | | X | | | | | X |
| DIMENSIÓN 3: INTERFERENCIA EN LA VIDA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | El espacio asignado para sus actividades laborales es óptimo | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 10 | El trabajar en línea le permite pasar más tiempo con sus allegados | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 11 | Cuando trabaja desde casa su vida social se ve afectada | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 12 | Es capaz de separar vida familiar y laboral cuando trabaja desde casa | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 13 | Una vez acabada su jornada laboral es capaz de dejar de pensar los problemas relacionados a sus actividades | | | | X | | | | X | | | | | X |
| DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Usted realiza una pausa dentro su hora laboral para evitar el estrés | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 15 | Su jefe inmediato le da autorización para autogestionar sus horas, ello siempre que cumpla con sus actividades | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 16 | En relación a su jornada laboral usted comienza su rutina antes del tiempo establecido | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 17 | Cuando su jornada laboral usted trabaja más de su horario de trabajo | | | | X | | | | X | | | | | X |

Leyenda:

MD : Muy deficiente
D : Deficiente
A : Aplicable
MA : Muy aplicable

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. BERTHA SILVA NARVASTE

DNI: 45104543

Especialidad del validador: Dra. En Educación, maestra en docencia universitaria, Licenciada en Educación, especialidad Matemática y física



Firma del Experto Informante

Especialidad

22 de octubre del 2021

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

Anexo 5: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa (Experto 1)

| 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 1: PLANEACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Los objetivos institucionales donde labora son claros, específicos y alcanzables | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | En la institución donde labora es conocido la misión y la visión por todos los trabajadores | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Los trabajadores de la institución buscan conocer las actividades que la institución ha planificado con anticipación | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | Se ha desarrollado una estrategia la cual permita que la comunicación sea fluida en el entorno laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Se ha realizado un mapeo en relación a las limitaciones de cada puesto de trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Considera que las estrategias utilizadas por la institución son las adecuadas y según lo planificado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Al interior de la institución donde labora existe un organigrama que conocen todos los trabajadores | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | El personal conoce los procedimientos administrativos de cada área de la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | La institución donde labora capacita al personal sobre sus funciones, deberes y obligaciones | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Considera que las áreas de la institución donde labora mantienen una fluida y adecuada comunicación | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | El jefe inmediato le comunica debidamente las expectativas de la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | La comunicación entre los puestos de mando y el personal ayudan al buen desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Estar motivado en el centro laboral permite mejores resultados para la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | En la Institución donde labora se preocupan por motivar al personal para un buen desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Se encuentra motivado con el trabajo que realiza en la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Considera que existen las condiciones para un buen clima laboral en el área donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | El clima laboral influye en las relaciones de trabajo y en el desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | Contribuye con su comportamiento y estado de ánimo a que exista un buen clima laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | En la institución donde labora es importante conocer los sistemas de evaluación del desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | Considera que la evaluación constante ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Se debería dar a conocer los resultados de las evaluaciones que toman en la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Considera que las acciones correctivas son necesarias para el desarrollo de la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Las acciones correctivas que se toman están acorde a la falta cometida o el problema presentado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24 | Las acciones correctivas contribuyen al logro de los objetivos planteados por la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |

Leyenda:

MD : Muy deficiente
D : Deficiente
A : Aplicable
MA : Muy aplicable

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.. BERTHA SILVA NARVASTE

DNI: 45104543

Especialidad del validador: Dra. En Educación, maestra en docencia universitaria, Licenciada en Educación, especialidad Matemática y física



Firma del Experto Informante
Especialidad

22 de octubre del 2021

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

Anexo 6: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo Remoto (Experto 2)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | M | D | A | M | M | D | A | M | M | D | A | M | |
| DIMENSIÓN 1: EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Se considera productivo cuando trabaja de forma remota | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 2 | El trabajar de manera remota afecta su productividad | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 3 | Cuenta usted con el equipo y la capacidad necesaria para el desarrollo de sus actividades | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 4 | La entidad le brinda capacitaciones en relación del correcto uso de las plataformas implementadas | | | x | | | | x | | | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: CONFIANZA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Cuenta con el apoyo de su jefe inmediato cuando trabaja en línea | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 6 | Se reporta regularmente con su jefe inmediato para un seguimiento | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 7 | La comunicación con su equipo de trabajo y jefe inmediato es buena | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 8 | Usted gestiona de forma autónoma sus actividades laborales | | | x | | | | x | | | | x | | |
| DIMENSIÓN 3: INTERFERENCIA EN LA VIDA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | El espacio asignado para sus actividades laborales es óptimo | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 10 | El trabajar en línea le permite pasar más tiempo con sus allegados | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 11 | Cuando trabaja desde casa su vida social se ve afectada | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 12 | Es capaz de separar vida familiar y laboral cuando trabaja desde casa | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 13 | Una vez acabada su jornada laboral es capaz de dejar de pensar en los problemas relacionados a sus actividades | | | x | | | | x | | | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Usted realiza una pausa dentro de su hora laboral para evitar el estrés | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 15 | Su jefe inmediato le da autorización para autogestionar sus horas, ello siempre que cumpla con sus actividades | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 16 | En relación a su jornada laboral usted comienza su rutina antes del tiempo establecido | | | x | | | | x | | | | x | | |
| 17 | Durante su jornada laboral usted trabaja más de su horario de trabajo | | | x | | | | x | | | | x | | |

Leyenda:

MD : Muy deficiente
 D : Deficiente
 A : Aplicable
 MA : Muy aplicable

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: MGTR. JAIME WUILDER JIMENEZ CASTILLO DNI: 28311203
 Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.



Jaime Wuilder Jiménez Castillo
Magister en Gestión Pública

22 de octubre del 2021

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

Anexo 7: Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa (Experto 2)

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|--------|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | MA | M D | D | A | M A | |
| DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Los objetivos institucionales donde labora son claros, específicos y alcanzables | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | En la institución donde labora es conocido la misión y la visión por todos los trabajadores | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Los trabajadores de la institución buscan conocer las actividades que la institución ha planificado con anticipación | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | Se ha desarrollado una estrategia la cual permita que la comunicación sea fluida en el entorno laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Se ha realizado un mapeo en relación a las limitaciones de cada puesto de trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Considera que las estrategias utilizadas por la institución son las adecuadas y según lo planificado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Al interior de la institución donde labora existe un organigrama que conocen todos los trabajadores | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | El personal conoce los procedimientos administrativos de cada área de la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | La institución donde labora capacita al personal sobre sus funciones, deberes y obligaciones | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Considera que las áreas de la institución donde labora mantienen una fluida y adecuada comunicación | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | El jefe inmediato le comunica debidamente las expectativas de la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | La comunicación entre los puestos de mando y el personal ayudan al buen desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Estar motivado en el centro laboral permite mejores resultados para la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | En la Institución donde labora se preocupan por motivar al personal para un buen desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Se encuentra motivado con el trabajo que realiza en la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Considera que existen las condiciones para un buen clima laboral en el área donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | El clima laboral influye en las relaciones de trabajo y en el desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | Contribuye con su comportamiento y estado de ánimo a que exista un buen clima laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | En la institución donde labora es importante conocer los sistemas de evaluación del desempeño laboral | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | Considera que la evaluación constante ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Se debería dar a conocer los resultados de las evaluaciones que toman en la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Considera que las acciones correctivas son necesarias para el desarrollo de la institución donde labora | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Las acciones correctivas que se toman están acorde a la falta cometida o el problema presentado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24 | Las acciones correctivas contribuyen al logro de los objetivos planteados por la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |

Leyenda:

MD : Muy deficiente
D : Deficiente
A : Aplicable
MA : Muy aplicable

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: MGTR. JAIME WUILDER JIMENEZ CASTILLO

DNI: 28311203

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

22 de octubre del 2021



Jaime Wuilder Jiménez Castillo
Magister en 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



Anexo 8: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo Remoto (Experto 3)

| N° | 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 1: EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Se considera productivo cuando trabaja de forma remota | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 2 | El trabajar de manera remota afecta su productividad | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 3 | Cuenta usted con el equipo y la capacidad necesaria para el desarrollo de sus actividades | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 4 | La entidad le brinda capacitaciones en relación del correcto uso de las plataformas implementadas | | | | x | | | | x | | | | | x |
| DIMENSIÓN 2: CONFIANZA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Cuenta con el apoyo de su jefe inmediato cuando trabaja en línea | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 6 | Se reporta regularmente con su jefe inmediato para un seguimiento | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 7 | La comunicación con su equipo de trabajo y jefe inmediato es buena | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 8 | Usted gestiona de forma autónoma sus actividades laborales | | | | x | | | | x | | | | | x |
| DIMENSIÓN 3: INTERFERENCIA EN LA VIDA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | El espacio asignado para sus actividades laborales es óptimo | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 10 | El trabajar en línea le permite pasar más tiempo con sus allegados | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 11 | Cuando trabaja desde casa su vida social se ve afectada | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 12 | Es capaz de separar la vida familiar y laboral cuando trabaja desde casa | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 13 | Una vez acabada su jornada laboral es capaz de dejar de pensar en los problemas relacionados a sus actividades | | | | x | | | | x | | | | | x |
| DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Usted realiza una pausa dentro de su hora laboral para evitar el estrés | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 15 | Su jefe inmediato le da autorización para autogestionar sus horas, ello siempre que cumpla con sus actividades | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 16 | En relación a su jornada laboral usted comienza su rutina antes del tiempo establecido | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 17 | Durante su jornada laboral usted trabaja más de su horario de trabajo | | | | x | | | | x | | | | | x |

Leyenda:

- MD : Muy deficiente
- D : Deficiente
- A : Aplicable
- MA : Muy aplicable

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: MGTR. FRICH GONZALO TORRES POZO

DNI: 21519886

Especialidad del validador: Magister en Derecho Constitucional

22 de octubre del 2021

Frich Gonzalo Torres Pozo
Magister en Derecho Constitucional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Anexo 9: Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa (Experto 3)

| 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 1: PLANEACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Los objetivos institucionales donde labora son claros, específicos y alcanzables | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 2 | En la institución donde labora es conocido la misión y la visión por todos los trabajadores | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 3 | Los trabajadores de la institución buscan conocer las actividades que la institución ha planificado con anticipación | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 4 | Se ha desarrollado una estrategia la cual permita que la comunicación sea fluida en el entorno laboral | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 5 | Se ha realizado un mapeo en relación a las limitaciones de cada puesto de trabajo | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 6 | Considera que las estrategias utilizadas por la institución son las adecuadas y según lo planificado | | | | x | | | | x | | | | x | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Al interior de la institución donde labora existe un organigrama que conocen todos los trabajadores | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 8 | El personal conoce los procedimientos administrativos de cada área de la institución donde labora | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 9 | La institución donde labora capacita al personal sobre sus funciones, deberes y obligaciones | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 10 | Considera que las áreas de la institución donde labora mantienen una fluida y adecuada comunicación | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 11 | El jefe inmediato le comunica debidamente las expectativas de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 12 | La comunicación entre los puestos de mando y el personal ayudan al buen desempeño laboral | | | | x | | | | x | | | | x | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Estar motivado en el centro laboral permite mejores resultados para la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 14 | En la Institución donde labora se preocupan por motivar al personal para un buen desempeño laboral | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 15 | Se encuentra motivado con el trabajo que realiza en la institución donde labora | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 16 | Considera que existen las condiciones para un buen clima laboral en el área donde labora | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 17 | El clima laboral influye en las relaciones de trabajo y en el desempeño laboral | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 18 | Contribuye con su comportamiento y estado de ánimo a que exista un buen clima laboral | | | | x | | | | x | | | | x | |
| DIMENSIÓN 3: CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | En la institución donde labora es importante conocer los sistemas de evaluación del desempeño laboral | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 20 | Considera que la evaluación constante ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 21 | Se debería dar a conocer los resultados de las evaluaciones que toman en la institución donde labora | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 22 | Considera que las acciones correctivas son necesarias para el desarrollo de la institución donde labora | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 23 | Las acciones correctivas que se toman están acorde a la falta cometida o el problema presentado | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 24 | Las acciones correctivas contribuyen al logro de los objetivos planteados por la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |

Legenda:

- MD : Muy deficiente
- D : Deficiente
- A : Aplicable
- MA : Muy aplicable

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: MGTR. FRICH GONZALO TORRES POZO

DNI: 21519886

Especialidad del validador: Magister en Derecho Constitucional

22 de octubre del 2021

Frich Gonzalo Torres Pozo

Magister en Derecho Constitucional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Microsoft Excel ribbon: Archivo, Inicio, Insertar, Disposición de página, Fórmulas, Datos, Revisar, Vista, Ayuda, Nitro Pro, ¿Qué desea hacer?, Compartir

Inicio ribbon: Portapapeles, Fuente (Arial, 10), Alineación, Número, Estilos (Formato condicional, Dar formato como tabla, Estilos de celda), Celdas (Insertar, Eliminar, Formato), Edición (Ordenar y filtrar, Buscar y seleccionar)

Worksheet grid showing data from row 33 to 61 and columns A to W. Column T is highlighted in yellow.

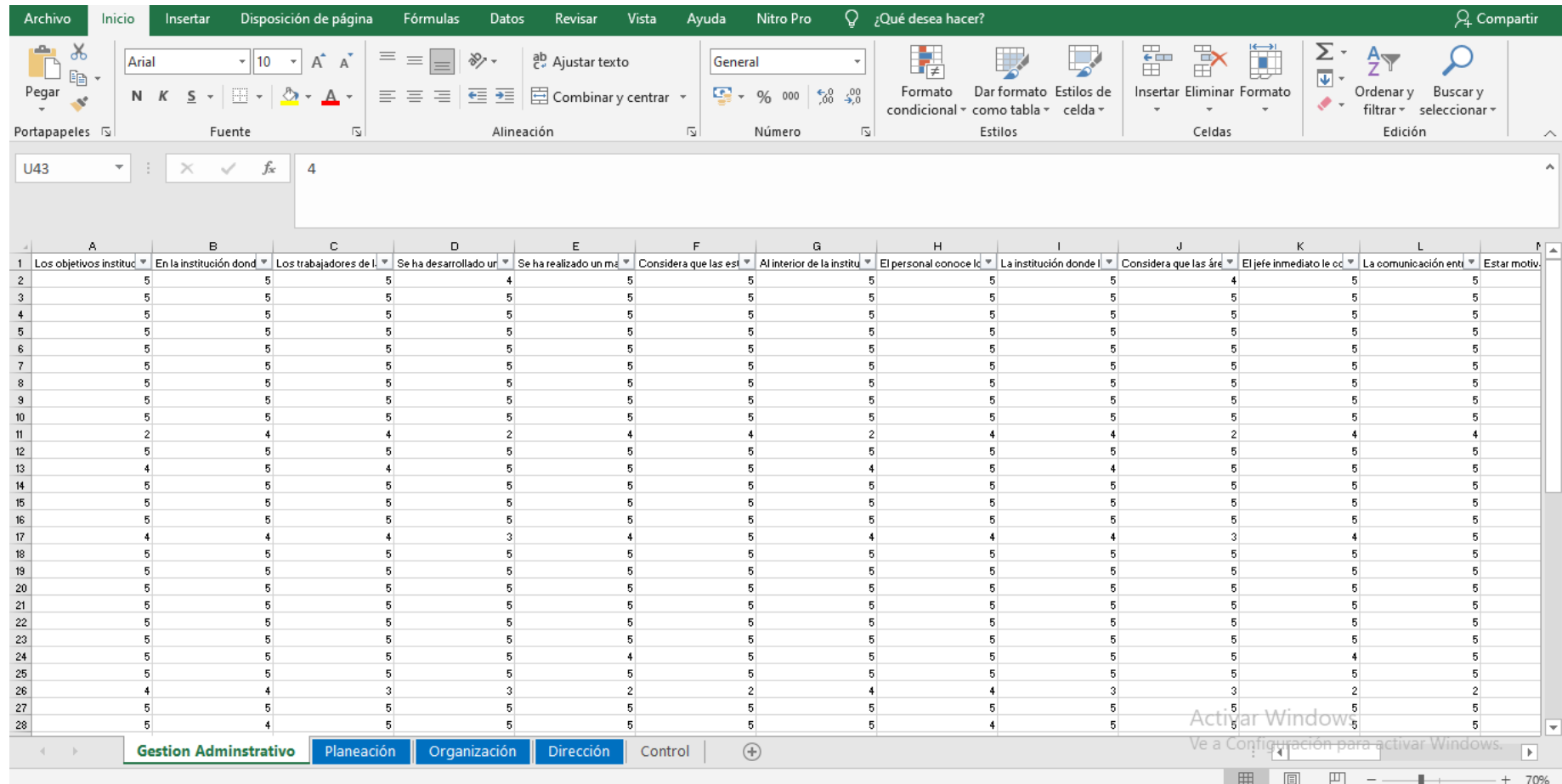
| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W |
|----|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|------|---|---|---|
| 33 | E28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 34 | E29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 35 | E30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 36 | E31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 37 | E32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 38 | E33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 39 | E34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 40 | E35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 41 | E36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 42 | E37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 43 | E38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 44 | E39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 45 | E40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 46 | E41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 47 | E42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 48 | E43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 49 | E44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 82 | Alta | | | | |
| 50 | E45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 51 | E46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 52 | E47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 78 | Alta | | | | |
| 53 | E48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 54 | E49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 55 | E50 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 70 | Media | | | | |
| 56 | E51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 57 | E52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | Alta | | | |
| 58 | E53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 81 | Alta | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 61 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Taskbar: Trabajo remoto, Eficacia y productividad, Confianza organizacional, Interferencia en la vida labo ...

Windows watermark: Activar Windows, Ve a Configuración para activar Windows

Anexo 9

Base de datos de los 53 encuestados de la variable *Gestion administrativa*.



| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M |
|----|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|--------------|
| 1 | Los objetivos instituc | En la institución dond | Los trabajadores de l | Se ha desarrollado un | Se ha realizado un ms | Considera que las est | Al interior de la institu | El personal conoce lo | La institución donde l | Considera que las ár | El jefe inmediato le oc | La comunicación ent | Estar motiv. |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |



Archivos Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Ajustar texto Combinar y centrar General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

O56

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O |
|----|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------------|--|-----------------------------|--|--------------|
| 1 | Los objetivos institucionales | En la institución donde se encuentran | Los trabajadores de la institución | Se ha desarrollado un programa de capacitación | Se ha realizado un monitoreo | Considera que las estrategias de capacitación son efectivas | Al interior de la institución se promueve la capacitación | El personal conoce los planes de capacitación | La institución donde se encuentra el personal | Considera que las estrategias de capacitación son efectivas | El jefe inmediato le brinda apoyo | La comunicación entre el personal y la institución | Está motivado en el trabajo | En la institución donde se encuentra el personal | Se encuentra |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | | | | | |

Gestion Administrativo Planeación Organización Dirección Control

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

60%



Anexo 10.

Carta de presentación hacia la institución.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 16 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 004 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Gloria María Saldaña Usco
"Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja"
Directora del Programa Sectorial II
Presente.-

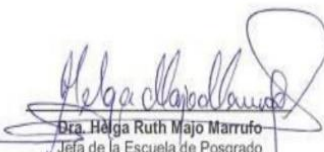
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RODRIGUEZ FERNANDEZ LIZ MARLENI N° DNI 20049125** y código de matrícula **N°7002544136**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UGEL 07, SAN BORJA, LIMA 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate