



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y teletrabajo en colaboradores de las Instituciones
educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto - 2021

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

AUTORA:

Del Castillo Orbe, Nini (ORCID:0000-3332-0107-1351)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bacallan, Ivo Martin (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi papá que está en el cielo y es mi ángel de la guardia, a Rosa Orbe Gonzales, mi señora mamá, quienes me dieron la vida, educación apoyo y consejos. A mis hijos y hermanos, su gran fortaleza de todos ellos, me permitieron seguir adelante incluso en los momentos más difíciles. Gracias desde el fondo de mi corazón.

Nini

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su amor, bendición que me brinda todos los días.

Agradezco a mi asesor de tesis Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán, por su dedicada atención en la revisión de mi trabajo. Su pertinente y correcta guía me ha permitido culminar de la mejor manera mi trabajo de investigación.

A la especialista de Educación Inicial de la UGEL San Martín por brindarme las facilidades para la ejecución de la tesis.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población(criterio de selección) muestra, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	16
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad.....	21
Tabla 2. Correlaciones de la gestión administrativa y el teletrabajo	22
Tabla 3. Correlaciones de la gestión administrativa y los derechos y obligaciones ..	23
Tabla 4. Correlaciones de la gestión administrativa y reglas sobre la provisión de equipos tecnologicos	24
Tabla 5. Correlaciones de la gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo	25
Tabla 6. Correlaciones de la gestión administrativa y la desconexion digital.....	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto -2021, la investigación fue de tipo básica, el diseño descriptivo correlacional. La población conformada por 150 colaboradores y 109 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñaron dos cuestionarios para el acopio de los datos. Los resultados obtenidos mostraron que la relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman $p= 0.670$, significa, que la Gestión administrativa se correlacionan fuerte con el teletrabajo, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. En conclusión, la Gestión administrativa tiene relación con los derechos y obligaciones en los colaboradores con la existencia de una relación significativa de acuerdo al Rho de Spearman $p= 0.539$, demostrando que la Gestión administrativa se correlacionan fuerte con los derechos y obligaciones en colaboradores, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, indicando que, a mayor Gestión administrativa, mayor los derechos y obligaciones en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial.

Palabras clave: Gestión administrativa, teletrabajo, derechos y obligaciones.

Abstract

The general objective of the present research was to determine the relationship between administrative management and telework in collaborators of the initial level educational institutions of the district of Tarapoto -2021, as far as the methodology is of type is basic and the correlational design, The sample is made up of 109 workers, the technique used was the survey, The instruments that were used were questionnaires, the result is, The relationship between the variables determined by Spearman's Rho $\rho = 0.670$ is observed, which means that Administrative management is strongly correlated with telework, with the bilateral sig $p = 0.000$ which is less than 0.05, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which indicates that there is a significant relationship between Administrative management and teleworking in collaborators of the initial level educational institutions of the district of Tarapoto-2021. Conclusion, it was possible to determine how administrative management is related to the rights and obligations in collaborators in collaborators of the educational Institutions of the initial level of the district of Tarapoto-2021, with the existence of a significant relationship according to the Rho of Spearman $\rho = 0.539$, which means that administrative management is strongly correlated with the rights and obligations of collaborators, being the sig. bilateral $p = 0.000$ which is less than 0.05, which indicates that, the higher the administrative management, the greater the rights and obligations in collaborators in collaborators of the educational Institutions of the initial level.

Keywords: Administrative management, telework, rights and obligations

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, existen grandes desafíos que se encuentran en las organizaciones públicas en el contexto mundial para adaptarse a los cambios sociales, administrativos y tecnológicos que enfrentan (Brown & Osborne, 2012). En circunstancias, hay más mujeres en el lugar de trabajo, familias con dos carreras y empleados que desean administrar y / o equilibrar el trabajo y las responsabilidades de la vida, existe una creciente demanda de empleados de programas de trabajo y vida más flexibles (Tummers et al., 2019). lo que se denomina en las organizaciones públicas el proceso de innovación, es decir, a desarrollar y adoptar nuevas prácticas que creen una discontinuidad con el pasado (De Vries et al., 2016). En este sentido, una innovación organizacional que cada vez se está adoptando más en las organizaciones públicas es el teletrabajo (Caillier, 2012). Con el teletrabajo, los empleados han tenido la oportunidad de realizar algunas o todas sus funciones en casa o en un lugar alternativo (de Vries et al., 2018).

Sin embargo, los estudios relacionados con los supervisores en el teletrabajo también presentan limitaciones comunes. Primero, se sabe que los teletrabajadores pasan menos tiempo en la oficina y participan en menos reuniones de carácter formal e informal con sus colegas de trabajo (por ejemplo, subordinados, supervisores) que los no teletrabajadores. Tal se sabe que los comportamientos crean problemas, incluido el aislamiento en el trabajo y obstáculo para el trabajo en equipo al reducir el tiempo de interacción (Bailey & Kurland, 2002). Sin embargo, las organizaciones que adoptan el teletrabajo confían en la gestión administrativa para implementar la política y dirigir a los teletrabajadores (Lautsch & Kossek, 2011).

En el Perú, durante la llegada de la pandemia COVID-19 el teletrabajo permitirá brindar grandes facilidades en las diversas ocupaciones. Dado que no es posible salir de casa, siendo la única manera de terminar con el estancamiento de la producción. No obstante, las organizaciones que desarrollan su actividad a través de prácticas inadecuadas de teletrabajo son propensas a mostrar un deterioro progresivo o pérdida de comunicación, relaciones interpersonales, baja

productividad, alto costo laboral, altas tasas de absentismo y renuncia del personal. Por tanto, el propósito de esta investigación busca reconocer el efecto del teletrabajo en el desarrollo de las emociones, agotamiento durante la crisis del COVID-19 (Belzunegui & Erro, 2020).

En las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto iniciaron sus actividades a pesar de las dificultades que se presentaron por la cuarentena, las acciones se realizaron de manera remota, sin embargo los procesos de adaptación fueron un reto que generó muchas dificultades sin embargo la adaptación a las nuevas tecnologías y el trabajo remoto fueron parte de las actividades que se volvieron para de las actividades y labores de la institución, todos no se adaptaron al mismo ritmo, pero el teletrabajo se convierte en un aliado para el desarrollo de la institución, por lo cual se pretende a través de la investigación, determinar la relación entre la gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

En base a la realidad problemática es necesario formular el **problema general**. ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021? ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021? ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto -2021? ¿Identificar la relación entre la Gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021? ¿Cuál es el nivel de uso del teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021?

Esta investigación tiene como **Justificación por conveniencia**, al ser una institución pública, brindaron las facilidades y acceso a la información, además por las condiciones actuales se hizo el uso de las tecnologías, medios de internet y

también se adoptaron los protocolos de seguridad para obtener el acceso a la fuente primaria que fueron los directivos y administrativos, así como los docentes de la misma que se encontraban bajo las mismas condiciones y modalidades de trabajo en la que se encuentre desarrollando sus labores, permitiendo interactuar y de esta manera obtener las respuestas que se necesitaron para el desarrollo de la investigación, **Justificación social**, permitió proponer estrategias que ayuden a mejorar la capacidad de Gestión administrativa, tanto en los directivos asimismo en los trabajadores administrativos y docentes de las instituciones, para lograr altos indicadores de desempeño, del mismo modo a conocer el uso del trabajo en los trabajadores con los que cuentan las IENI del distrito de Tarapoto, con la finalidad de brindar estrategias y actividades que coadyuven fortaleciendo las competencia de quienes integran estas instituciones y en mediano plazo puedan lograr el desempeño que se requiere en el usos de estas herramientas tecnológicas, mejorando la calidad de los servicios educativos que brindan y fortaleciendo la educación en la región San Martín, **Justificación metodológica**, la metodología se realizó mediante un análisis de variables cuantitativas, que permitirá inferencia sobre la población de estudio mediante la aplicación de métodos estadísticos, los resultados serán de utilidad para incrementar el conocimiento científico en cuanto a la medición de las variables estudiadas y el futuro desarrollo de nuevas investigaciones **Justificación teórica**, se abordó las variables, gestión administrativa y el teletrabajo, a través de los autores principales quienes describirán las dimensiones de las mismas, por lo cual toda la información consignada en la misma es útil para el desarrollo de nuevas investigaciones en instituciones similares, además se pudo contrastar las teoría con el contexto empírico y sus aplicación encontrando las diferencias y condiciones cambiantes. **Justificación práctica**, la información obtenida en la presente investigación fue de mucha utilidad para la toma de decisiones de los directivos de las IENI, así como de los directivos de la institución en cuanto al desarrollo de actividades que encaminen la institución, permitiendo adoptar nuevas estrategias que encaminen y alineen a los objetivos institucionales.

Se plantea como **objetivo general**: Determinar el grado de correlación entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021. Como **objetivos específicos**: OE1. Identificar la relación entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021. OE2. Analizar la relación entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021. OE3. Identificar la relación entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto -2021. OE4. Identificar la relación entre la Gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021.

Como **hipótesis general**: H_i: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021. Como **específicas**: H₂. Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021. H₃. Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto -2021. H₄. Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021. H₅. Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se encuentra a (Tavares et al., 2020). el tipo fue no experimental, con diseño descriptivo. Se utilizó un cuestionario de encuesta, la muestra está formada por 359 personas de 18 años o más, que estaban teletrabajando en sus hogares y en un entorno familiar. Concluye que adaptarse al teletrabajo no fue fácil y que sucedió con mucha rapidez. Las principales dificultades encontradas por los individuos, que se vieron afectados en la disminución de la interacción entre colaboradores, la falta de equipo tecnológico de vanguardia para mejorar los canales de comunicación, las deficiencias en los servicios de internet, el mezclar las actividades familiares con las laborales sin un debido orden y control por parte de los trabajadores, dificultades en la gestión del tiempo y la programación adecuada.

Asimismo, (Park & Cho, 2020). El tipo fue básico, diseño no experimental. La investigación en teletrabajo se ha centrado principalmente en estudiar a los propios teletrabajadores o comparar la experiencia fenomenológica de los no teletrabajadores y los teletrabajadores. Por lo tanto, los supervisores en el contexto del teletrabajo han sido un área de estudio relativamente desatendida. El presente estudio compara los comportamientos de tareas de los supervisores que no trabajan a distancia y los que trabajan a distancia e investiga los factores que afectan el impacto organizacional percibido por los supervisores del trabajo a distancia. Concluye que, los supervisores que trabajan a distancia tienden a dedicar menos tiempo a tareas que solo se pueden realizar en la oficina. Para los supervisores de teletrabajo, el apoyo administrativo para el teletrabajo, la equidad en la asignación del trabajo, la experiencia en la supervisión del teletrabajo y la competencia en la supervisión del teletrabajo afectaron positivamente el impacto organizacional percibido del teletrabajo. En el caso de los supervisores no teletrabajadores.

Del mismo modo, (Bae et al., 2019), estudio de tipo cuantitativo, diseño no experimental. Este estudio utiliza la encuesta de puntos de vista de empleados federales de 2013 para examinar los efectos de ser una supervisora, liderazgo solidario y gestión de la diversidad, y los efectos moderadores de los factores contextuales sobre la elegibilidad y participación de los empleados en el teletrabajo. Encontramos que tanto el liderazgo de apoyo como la gestión de la diversidad reducen la no participación en los programas de teletrabajo de los empleados que son elegibles y están dispuestos a teletrabajar. También encontramos que la interacción entre ser una supervisora y el liderazgo de apoyo reduce la no participación en los programas de teletrabajo cuando los empleados son elegibles para el teletrabajo.

Asimismo, (Kwon & Jeon, 2017), este estudio examina qué factores influyen en la decisión de un gobierno local de permitir que sus empleados trabajen a distancia. Basándose en las ideas de la teoría de la contingencia, este estudio investiga cómo las fuerzas externas influyen en las decisiones de los gobiernos locales de California sobre si permitir o no el teletrabajo para sus empleados. Para examinar esta pregunta, este artículo utiliza los datos de la encuesta de la Asociación Internacional de Administración de Ciudades / Condados de 2010 y la Encuesta de Comunidades Estadounidenses de 2009 de la Oficina del Censo de EE. UU. como fuentes de datos principales. Los hallazgos muestran que varios factores contextuales, como los esfuerzos municipales de protección del clima, la participación ciudadana, la diversidad de la población, las instituciones políticas y el apoyo de los legisladores estatales, juegan un papel importante en la decisión del gobierno de la ciudad de permitir el teletrabajo para los empleados de la ciudad.

A nivel nacional, (Almonacid et al., 2020), la investigación aplicada y correlacional se realizó con la participación de 300 trabajadores administrativos de educación superior mediante la aplicación de un cuestionario de 40 preguntas. Los resultados obtenidos muestran que tener habilidades de teletrabajo reduce la fatiga emocional y la despersonalización ya que el colaborador puede autorregular su comportamiento ante factores estresantes. Asimismo, estas habilidades generar un

efecto positivo en la realización personal, permitiendo al teletrabajador lograr una satisfactoria realización personal de tener dichas habilidades. Por otro lado, las condiciones del teletrabajo generan un oculto efecto, evidenciado por el cansancio emocional, la despersonalización y realización personal; por tanto, esta dimensión no contribuye a la reducción o aumento de las dimensiones mencionadas. La vida laboral, la dimensión de equilibrio no genera ningún efecto sobre ninguno de los factores. Se concluye que el desarrollo de habilidades para el teletrabajo es un factor relevante para lograr la realización personal en los teletrabajadores, mientras que las condiciones del teletrabajo no reducen el desgaste laboral.

La gestión administrativa es un proceso sistémico, que coordina con los actores principales para mejorar la educación teniendo como base del aprendizaje en el desarrollo del respeto de las diversidades además de la participación de manera corporativa en la dirección de la institución (Cárdenas et al., 2017).

La modalidad de trabajar a través del uso de las tecnologías, también llamada teletrabajo, es una forma de trabajo habitual y en este contexto se está volviendo ya regular. Generalmente está caracterizado a través del desempeño que tienen los colaboradores sin la necesidad de una presencia física en el centro de labores con la que desarrolla un vínculo de trabajo generalmente se hace a través del uso de herramientas digitales y tecnologías de información y comunicaciones y sistemas (Ley 5408/2020-CR, 2020)

Según Carmona (2015), Los orígenes que tiene la palabra trabajo son provenientes de la actividad de Leo que proviene de la lengua griega tripa que procedente de latín qué representa el hecho de realizar trabajo lejos. Existen diversos términos para definir el teletrabajo tan es así que también es considerada como trabajo en la distancia o también el trabajo remoto, asimismo, (Beltrán et al., 2020) menciona que cualquiera de estas palabras lo representa sin embargo el más utilizado para esto es el teletrabajo y es una manera de realizar actividades con mayor fuerza en Estados Unidos a través del tiempo en sus inicios de los años 70.(Sanz et al., 2020) menciona que se implementó por las condiciones de crisis que generó el petróleo

además de la llegada de nuevas tecnologías como lo fue las telecomunicaciones que permitió la reducción del desplazamiento de los trabajadores lugar de labores permitiendo que el teletrabajo pueda sustituir los traslados y mejorar las relaciones en función del uso de las tecnologías de comunicaciones (Gorordo Zotta, 2021).

Por otro lado, Carmona (2015) indica que, es la manera como los empresarios y también los clientes y además los trabajadores dependientes e independientes o asimismo los trabajadores a domicilio realizan de manera adecuada el uso de su tiempo para poder cumplir con las actividades laborales a través del uso de la tecnología e informática o también a través del uso de las herramientas de la telecomunicación a todo esto se le atribuye el teletrabajo (Moya Palomino, 2021).

Del mismo modo Correa, (2015) menciona que el del trabajo es la mejor alternativa que permite diferenciar del trabajo, ya que todos tenemos conocimiento de que las acciones laborales no se realizan en las empresas y se necesita el uso de herramientas tecnológicas para propiciar una adecuada comunicación, por otro lado lo que nos indica es que si se puede realizar las labores desde las condiciones que tenemos en el hogar e inclusive se puede destacar que desde cualquier sitio o ciudad sin tener necesariamente el contacto con los clientes asimismo con los proveedores, porque esto se puede realizar mediante el soporte de tecnologías electrónicas (Tejada Mori & Torres Golac, 2020).

Asimismo para, Montenegro et al (2018) menciona que el constante cambio y mejora del uso tecnológico ha sido el primer paso para el desarrollo de las labores desde el hogar, por la cual genera muchos beneficios para los trabajadores puesto que permite tener un horario propio mayor flexibilidad a la hora de realizar las labores ya sea desde la misma o también a través del uso de tecnologías en otros lugares permitiendo que los colaboradores planifiquen con mayor capacidad sus tiempos y también por ende las necesidades que tienen para el cumplimiento de su trabajo (González-Orozco & Arboleda-Quintero, 2020).

Según, Ardila, (2015), indica que las características más importantes del teletrabajo se encuentran los horarios flexibles, el hecho de que se pueda trabajar desde

cualquier lugar, el uso de dispositivos propios, también la facilidad en la evaluación por resultados y finalmente el hecho de poder hacer reuniones virtuales desde cualquier lugar y con un número ilimitado de participantes promoviendo de esta manera con mayor eficiencia el uso del tiempo y los recursos de la empresa (Ortiz Segura & Rodríguez Bolívar, 2020).

Asimismo, en España se encuentra el Libro Blanco del Teletrabajo (2012), donde se menciona, que son un conjunto de acciones realizadas con el uso de la tecnología y plataformas informativas que permiten una comunicación instantánea, generando de esta manera el cumplimiento de las labores encomendadas por la organización. Del mismo modo, el teletrabajo está conceptualizado en la Ley 1221 promulgada el año 2008. Se configura como una actividad laboral que consta del desarrollo de actividades o prestaciones de servicios a terceros o de soporte a través del uso de las tecnologías, para brindar una oportunidad de negociación, trabajo y entre los trabajadores de la empresa y los clientes sin tener que realizarlo de manera presencial o en un territorio o lugar específico para su desarrollo. Generalmente estas actividades se ampolan del uso del internet o los medios de telecomunicación para poder ser brindados”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

Del mismo modo, Pacheco (2018), menciona que para poder definir por la manera o el tipo de teletrabajo, para ser aplicado se tiene que conocer las necesidades y funciones que desarrollan los trabajadores y la empresa que brinda el empleo el teletrabajador, en sí mismo también necesita de diferentes condiciones para poder desarrollar sus actividades y también la empresa tiene que tener claro cuál es la cantidad de colaboradores y el uso de las herramientas y plataformas que necesitarán para el cumplimiento de sus objetivos empresariales (p.18).

Las definiciones de Teletrabajo según Putriano (2018) y Vargas (2012), citado por Pérez (2018). Mencionan que el teletrabajo es un trabajo alterno, quiere decir que existe la presencia en algunos días y también consiste en que hay distintas coordinaciones previas entre la empresa y el trabajador para definir las condiciones físicas de presencia que se requiere del trabajador en base a la necesidad que tiene

la empresa. Asimismo La Torre et al., (2021), menciona que el trabajador debe tener definido el horario estable y flexible que requiere para poder realizar el teletrabajo en este contexto, también se considera el teletrabajo externo que generalmente se da a través del uso de herramientas de manera continua, fuera de los ambientes de la institución, son un conjunto de acciones que realiza el trabajador sin recurrir a la presencia en los recintos de la institución, apoyándose del usos de tecnologías de telecomunicaciones o softwares con el uso del internet. Por otro lado, Campoverde-Molina et al., (2021), de la misma manera el investigador menciona que el teletrabajador que se encuentra fuera del país, ejecuta las actividades diarias a través de un staff de teleoperadores que se encuentran trabajando en telecentros para las instalaciones de los modelos de la organización (Ormaza Alcívar & Vera López, 2021).

En cuanto a las modalidades de teletrabajo según Chamarro, (2017), se consideran distintas modalidades de teletrabajo entre ellas encontramos el teletrabajo autónomo, que son los que permiten que el trabajador se desarrolle desde su propio domicilio en un sitio que el mismo escoge y realiza funciones según el cargo que le corresponde del mismo modo tenemos como una segunda modalidad teletrabajo móvil, este es el que se desarrolla sin tener un sitio fijo o estático y sus principales recursos que emplea para ejercer sus funciones, finalmente contamos con el teletrabajo en la modalidad supletorio que es aquel con el cual los colaboradores que ejercen su trabajo se ausenta en algunos días o semanas y lo realiza otro trabajador o simplemente lo realiza desde su hogar (Suarez Vásquez, 2020).

Asimismo, Faiber, (2015), entrar teletrabajo es muy relevante porque han generado cambios desde el interior de un país hacia el logro de la globalización puesto que permite que la persona realiza sus labores sin tener la exclusividad en el lugar donde lo desarrolle, también permite realizar su vida laboral e incluso permite acceder a personas excluidas dentro de una sociedad o desprotegidas o también aquellas que tienen pocas oportunidades laborales en el trabajo, es una oportunidad para muchos de estos sectores (Clerc, 2020).

Del mismo modo, Camargo (2017), indica que el teletrabajo se trata de ejercer las actividades en función del cargo que brinda el empleador de la manera de distancia facilitando el uso de las tecnologías las herramientas de telecomunicaciones, estas modalidades laborales son flexibles ya que puedes encontrarte en cualquier lugar que no sea necesariamente la oficina y terminar de realizar las labores que competen a la empresa (Vilcaguano Cajas, 2021).

Por otro lado, la Gestión administrativa es un proceso sistémico, que coordina con los actores principales para el logro del conocimiento a través de la educación generando un aprendizaje en base a la inclusión y respeto por la diversidad de caracteres y también la participación empresarial en la gestión de la organización (Cárdenas et al., 2017).

Respecto a la Gestión administrativa, Cajas (2017), todo negocio debe mantener controlado y definido las actividades que se requiere para poder establecer las a través del planeamiento y éstas deben ser referenciadas a través del uso de las normas que exigen para la competitividad de la organización en base al rubro o giro del negocio que se dedica, por lo cual debe contar con una planificación y también la parte operativa ser precisos en el tiempo y el uso de los recursos previos al desarrollo de las actividades y también las contingencias que se presenten a través del tiempo (La Torre et al., 2021).

Por su parte, Galindo (2016), refiere que el presupuesto económico, es el uso de los recursos económicos. El uso de los recursos materiales para mejorar la productividad, estos términos del desarrollo económico se refieren al incremento de la productividad en referencia a la mano de obra, siendo este el principal insumo necesario para producir (Barreto Diaz, 2021).

Asimismo, Morales y Masis (2014), mencionan que el desarrollo del uso del tiempo en las jornadas de trabajo tanto en los administrativos docentes en el servicio se encuentra relacionados a las actividades y estrategias que se tienen en cuanto al desarrollo del uso del tiempo la seguridad y la higiene. Además, la auditoria de la información referido a los trabajadores de la organización para la ejecución de las

normas y de la subvención de los trabajadores (Soriano Figueroa, 2020). Los niveles de productividad en las entidades públicas y privadas si bien se conocen se realizan a través del desarrollo de la cadena productiva y es muy importante saber cuál es el proceso del desempeño laboral que estos realizan, puesto que con adecuadas estrategias y objetivos empresariales bien definidos, estos deben ser implementados de tal manera que permita tener una evaluación a través de las metas cumplidas, nos dice también que la productividad es muy importante y necesario para las instituciones ya que el mayor desarrollo de productividad implica que el plan estratégico, ha sido o es logrado gracias a los aspectos del cumplimiento que se han realizado y ello permite mantener los niveles de competencia sobre todo en la innovación y que tiene por delfín seguir mejorando y creciendo para lograr el desarrollo en el contexto nacional e internacional (Sanz et al., 2020).

Por otro lado, Pages (2010), nos indica que el desarrollo de la productividad es relevante para la generación de la economía ya que la relación que existe entre la productividad y el crecimiento de la técnica se ven enfrascados en los efectos indirectos de la productividad a través del uso de incentivos con el fin de mejorar la recaudación de los indicadores de producción que son adecuados direccionadores de participación en los productos y actividades que pueden ser medidas, no cabe duda que las técnicas tradicionales que fueron utilizadas con anterioridad subestiman el nivel de importancia que tendría el hecho de brindar bienestar en el cierre de las condiciones de productividad. Luego de poder lograr la el nivel se hace cada vez mejor centrar los procesos y buscar la manera de cerrar brechas de productividad (Tenorio Espín, 2021).

Del mismo modo, Frazier y Gaither (2002) citado por Ardila (2018), menciona que la administración de recursos materiales, es la cantidad de productos y servicios que se requieren para el desarrollo de los servicios educativos. Mediante el conjunto de actividades y estrategias para el conducto adecuado del talento humano, el uso de los procesos técnicos el control del tiempo. (Beltrán et al., 2020), menciona que es la continuidad del desarrollo del trabajador de cada individuo partiendo del cumplimiento de metas, el alcance de logros que se tiene para los insumos y de tal

manera que se pueda incrementar y realizar una productividad, es importante el hecho de poder cuantificar la eficacia y la eficiencia de la productividad en función a las condiciones de la empresa (p.24).

Relación con instancias del Ministerio de Educación por lo cual, Herrera et al. (2017), comentan que los miembros de la institución educativa deben estar alineados a los propósitos de la organización; asimismo implica el uso de las normas y el cumplimiento del control de las funciones dentro del contexto interno para optimizar la productividad y la gestión del talento humano. Según (Tapasco-Alzate & Giraldo-García, 2020), la mejora de los procesos el uso adecuado de los materiales el desarrollo de la organización estos aspectos son flexibles frente al cambio, por lo cual deben ser manejados dentro de la organización, mientras aquellos factores que se encuentran fuera de la empresa o de la organización, cómo son los cambios económicos demográficos, los recursos del entorno natural, son aquellos que están ajenos a la empresa y que tiene situaciones que podrían generar cambios y que la organización podría dar soluciones, sin embargo están fuera del alcance de control de la organización (p.52).

III. MEODOLOGÍA

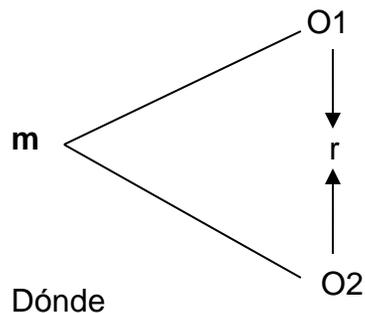
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, CONCYTEC, (2018) este tipo de diseño se define como la construcción de nuevos conocimientos científicos, nos dice que la investigación básica no tiene una aplicación práctica, (El Peruano, 2017, p.135), buscara medir la relación de la gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto -2021.

Diseño de investigación La investigación es de diseño no experimental, puesto que no realizara el cambio en las variables de estudio este tipo de diseño también es transversal según Hernández et al., (2014), menciona que las investigaciones transversales son realizados en un momento dado permitiendo obtener la información en su estado natural. Finalmente, es de diseño descriptivo correlacional (Sampieri, R. et al. 2014) menciona que los estudios descriptivos correlacionales miden la relación entre las variables (p.72).

Esquema



m: IENI del distrito de Tarapoto

O1: Gestión administrativa

r: relación

O2: Teletrabajo

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Variable 2: Teletrabajo

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Para Arias et al., (2016), es el universo de la totalidad de elementos definido, limitado y accesible para realizar estudios. La población de estudio está constituida por 150 trabajadores las IENI del distrito de Tarapoto- 2021

- **Criterio de inclusión:** Es el trabajador que tiene contrato vigente durante el periodo 2021.
- **Criterio de exclusión:** En este caso se excluye a los trabajadores que no tienen contrato vigente durante el periodo 2021 y que no tengan proceso administrativo vigente.

Muestra La muestra está conformada por 109 trabajadores de las IENI del distrito de Tarapoto.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Detalles de los datos de la fórmula:

¿Muestra (n) =	?
Población (N) =	150
Probabilidad de éxito (p)=	0.5
Probabilidad de fracaso	0.5
Margen de error (e) =	0.05
Nivel de confianza (Z)	1.96

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 110}{(0.05)^2 (150-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 109$$

Muestreo: Se utilizó el muestreo aleatorio simple y que es un muestreo probabilístico.

Unidad de análisis: Un colaborador de las IENI del distrito de Tarapoto.

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

Técnica.

La técnica que se empleó para realizar la investigación fue a través de la encuesta, la cual es relevante pues por medio de ella se puede obtener resultados que se pueden inferencial y además se pueden contrastar las hipótesis y generalmente son exactos y prácticos para la obtención de la información porque se realiza de manera directa y de manera discreta (Torres, et al, 2019)

Las encuestas son una técnica que se aplica en las investigaciones sociales, es del uso más habitual en distintos campos y que se ha convertido en una función común para que los participantes puedan realizar de esta manera de manera más práctica el desarrollo y cumplimiento de la investigación (Fachelli y López, 2016, p. 4).

Instrumentos

Para la medición de la variable de teletrabajo fue utilizada en un cuestionario con 16 preguntas de las cuales se desglosaron en cuatro indicadores que contenían preguntas cerradas en una escala que iba desde el 1 hasta el 5 para

así poder precisar el cuestionario que se aplicó a los participantes (Anaya y Valbuena, 2017, p.184)

La escala de valoración es la siguiente, con escala ordinal de Likert donde, 1: Nunca, 2: casi nunca, 3: Algunas veces, 4: casi siempre y 5: siempre.

Instrumento para la medición de la variable gestión administrativa fue utilizada en un cuestionario con 16 preguntas de las cuales se desglosaron en cuatro indicadores que contenían preguntas cerradas en una escala que iba desde el 1 hasta el 5 para así poder precisar el cuestionario que se aplicó a los participantes (Ardila, 2015, p.151).

Validez

Con la finalidad tener un grado de medición aceptable para los instrumentos de recolección de datos, estos fueron validados a través del juicio de tres expertos, de modo que este proceso nos permite un grado de seguridad en los instrumentos.

Aprobación del instrumento por medio de expertos

Nombres y apellidos del experto	Gestión administrativa	Promedio	Teletrabajo	Promedio
Especialista	Aprobado	4.6	Aprobado	4.7
Metodólogo	Aprobado	4.1	Aprobado	4.8
Especialista	Aprobado	4.2	Aprobado	4.6

Interpretación: En la siguiente tabla podemos observar las aprobaciones de los instrumentos mediante la evaluación de tres expertos con el grado de magister y doctor, teniendo como resultado el visto bueno de los evaluadores en ambos cuestionarios con un puntaje máximo de 4.3 en Gestión administrativa y 4.7 en el cuestionario de Teletrabajo.

Confiabilidad

De la misma manera para la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó el estadístico alfa de Cronbach permitiendo obtener una confiabilidad aceptable por encima del 7, indicando que los instrumentos tienen un nivel de confianza alto, que permite realizar el análisis y comprobación de las hipótesis.

Alfa de Cronbach Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,919	,919	16

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

se tiene como resultado a través Alfa de Cronbach del cuestionario Gestión administrativa, teniendo como resultado 0,919 eso nos quiere decir que el cuestionario es confiable ya que se aproxima más a 1 estos resultados se obtuvieron a través del estadístico SPSS.

Alfa de Cronbach Teletrabajo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,943	,944	16

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

se pudo evidenciar el Alfa de Cronbach del cuestionario de teletrabajo, obteniendo un resultado favorable de 0,944 eso nos quiere decir que el cuestionario es confiable y se puede aplicar, los resultados se obtuvieron mediante el estadístico SPSS.

3.5. Procedimiento

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que, por las características del estudio, no todos los colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto estarían en condiciones de responder las encuestas ya sea porque no tienen la experiencia o el conocimiento en la temática que sesgaría la calidad de la data (puede generar distorsión). Luego de tener claridad sobre el perfil del encuestado, se procedió a planificar diversas opciones para obtener los datos de manera adecuada, dada las restricciones que tenemos en el contexto actual por la pandemia. A un grupo de la muestra se le envió a su correo electrónico, a otro grupo se les pasó la encuesta por Whats App, por lo que se procedió a generar una encuesta virtual apoyado en la herramienta de Encuestafacil.com, formatos de Google. Asimismo, para un grupo se aplicó de manera directa y presencial, pero con los cuidados de bio seguridad pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos acopiados se utilizaron el programa informático Excel y SPSS versión 25. Con el software SPSS se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo, media y desviación estándar; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Estanones, utilizando las siguientes formulas: $\bar{x} - (0.75*\sigma)$ y $\bar{x} + (0.75*\sigma)$. Luego de este cálculo se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles. Asimismo, con el SPSS se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y las correlaciones de Rho de Spearmen. Posteriormente, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las tablas y figuras que se consignaron en el capítulo de resultados.

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, 2014

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en consideración el uso del principio ético de la beneficencia, no maleficencia, la cual se relaciona con el hecho de generar beneficio para los investigados y su entorno, asimismo se hizo uso de la autonomía y justicia que permitirán garantizar la calidad ética de la misma. Las personas entrevistadas permitirán el consentimiento de la publicación de la información. Se respetará y mantendrá en reserva la identidad de los sujetos que participaran en el estudio. Se realizó de manera meticulosa para obtener la información de la fuente primaria salvaguardando la confidencialidad de los participantes y utilizándola con el fin netamente académico, se consignó cada autor bajo el uso de las normas internacionales de APA 7ma. Edición, para el adecuado cumplimiento internacional de referenciación y respeto a la autoría.

IV. RESULTADOS

Análisis de normalidad de datos

H_i: $p < 0.05$ distribución normal.

H_o: $p > 0.05$ no tiene distribución normal.

4.1 Determinar la relación entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto – 2021.

Tabla 1.

Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilks		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
V1	,114	109	,001	,955	109	,001
V2	,131	109	,000	,969	109	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. Análisis de SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de normalidad con respecto a Kolmogorov-Smirnov^a, se utilizó para la muestra de 109 trabajadores, la cual indica que la distribución de la prueba no es normal, por lo consiguiente se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, se procedió a utilizar el estadístico del coeficiente de Rho Spearman para la correlación de las variables.

H_i: Existe relación positiva y significativa entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

H_o: No existe relación positiva y significativa entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

4.2. Correlaciones de la Gestión administrativa y el teletrabajo.

Tabla 2.

Correlaciones de la Gestión administrativa y el teletrabajo.

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Fuente. Análisis de SPSS

Interpretación:

Se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.670$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlaciona de manera fuerte con el teletrabajo, siendo el sig bilateral $p=0.000$ la cual es menor a 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe relación positiva y significativa entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

OE1. Identificar la relación entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

4.3. Correlaciones de la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones.

Tabla 3.

Correlaciones de la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones.

		V1	D1
Rho de Spearman	V1	1,000	,539**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	D1	,539**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Fuente. Análisis de SPSS

Interpretación:

Se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.539$,lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con los derechos y obligaciones, siendo el sig bilateral $p=0.000$ la cual es menor a 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe relación significativa entre la Gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

OE2. Analizar la relación entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021.

H₂: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

4.4 Correlaciones de la Gestión administrativa y reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos.

Tabla 4.

Correlaciones de la Gestión administrativa y reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos.

		V1	D2
Rho de Spearman	V1	1,000	,497**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	D2	,497**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Fuente. Análisis de SPSS

Interpretación:

Se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.497$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos, siendo el sig bilateral $p=0.000$ la cual es menor a 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe relación significativa entre la Gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

OE3. Identificar la relación entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto - 2021.

H3: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

4.5. Correlaciones de la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo.

Tabla 5.

Correlaciones de la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo.

		V1	D3
Rho de Spearman	V1	1,000	,305**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	D3	,305**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

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

Fuente. Análisis de SPSS

Interpretación:

Se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.305$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con la jornada laboral y mecanismo de registro, siendo el sig bilateral $p=0.000$ la cual es menor a 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

OE4. Identificar la relación entre la Gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto- 2021.

H4: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

4.6. Correlaciones de la Gestión administrativa y la desconexión digital.

Tabla 6.

Correlaciones de la Gestión administrativa y la desconexión digital.

			Gestión administrativa	Desconexión digital
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Desconexión digital	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Fuente. Análisis de SPSS

Interpretación:

Se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.689$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con la desconexión digital, siendo el sig bilateral $p=0.000$ la cual es menor a 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados del objetivo general, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.670$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlaciona de manera fuerte con el teletrabajo, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.01, según (Tavares et al., 2020) mencionan que adaptarse al teletrabajo no fue fácil y que sucedió con mucha rapidez. Las principales dificultades encontradas por los individuos, que se vieron afectados en la disminución de la interacción entre colaboradores, la falta de equipo tecnológico de vanguardia para mejorar los canales de comunicación, las deficiencias en los servicios de internet, el mezclar las actividades familiares con las laborales sin un debido orden y control por parte de los trabajadores, dificultades en la gestión del tiempo y la programación adecuada. Por otro lado, (Almonacid et al., 2020), indica que los resultados obtenidos muestran que tener habilidades de teletrabajo reduce la fatiga emocional y la despersonalización ya que el colaborador puede autorregular su comportamiento ante factores estresantes. Asimismo, estas habilidades generan un efecto positivo en la realización personal, permitiendo al teletrabajador lograr una satisfactoria realización personal de tener dichas habilidades. Por otro lado, las condiciones del teletrabajo generan una oculta efecto sobre el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal; por tanto, esta dimensión no contribuye a la reducción o aumento de las dimensiones mencionadas. La vida laboral la dimensión de equilibrio no genera ningún efecto sobre ninguno de los factores. Se concluye que el desarrollo de habilidades para el teletrabajo es un factor relevante para lograr la realización personal en los teletrabajadores, mientras que las condiciones del teletrabajo no reducen el desgaste laboral. Los autores mencionan la importancia del desarrollo de la gestión administrativa, la correlación obtenida mediante la metodología aplicada indica que será posible aplicar el teletrabajo, sin embargo, aún existe limitaciones en la implementación adecuada en las instituciones. La gestión administrativa es fundamental en cualquier institución Educativa pues en base a ella se potencia las actividades de carácter interno. Con el teletrabajo, los empleados han tenido la oportunidad de realizar algunas o todas sus funciones en casa o en un lugar

alternativo (de Vries et al., 2018). Ante la problemática presentada que fue la pandemia el teletrabajo fue una brillante oportunidad para realizar desde casa y evitar contagios masivos tanto a nivel personal, familiar y social. Ante tal situación el Estado peruano reglamentó la ley 30036 que regula el teletrabajo DS 017 – 2015 – TR actualizado 2021. En la que considera una serie de derechos y deberes de los teletrabajadores.

La relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.539$, lo cual significa, que la gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con los derechos y obligaciones, siendo el sig. bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, para Cárdenas et al., (2017), mencionan que, la Gestión administrativa es un proceso sistémico, que coordina con los actores principales para mejorar la educación teniendo como base del aprendizaje en el desarrollo del respeto de las diversidades además de la participación de manera corporativa en la dirección de la institución, para Cañadas, (2017), nos indica que el teletrabajo se trata de realizar actividades en función del cargo que brinda el empleador de la manera de distancia facilitando el uso de las tecnologías las herramientas de telecomunicaciones estas modalidades laborales son flexibles ya que puedes encontrarte en cualquier lugar que no sea necesariamente la oficina y terminar de realizar las labores que competen a la empresa, los autores mencionan la importancia de las variables y además la investigación refleja la relación con los derechos y obligaciones, estos tienen que estar definidos desde el inicio del desarrollo del teletrabajo. Asimismo, para, Montenegro et al (2018) afirma que el constante cambio y mejora del uso tecnológico ha sido el primer paso para el desarrollo de las labores desde el hogar por la cual genera muchos beneficios para los trabajadores puesto que incluye mantener reglas o normas donde se establecen algunas precisiones, por ejemplo: horarios, manejo de conductas, respeto de opiniones, entre otros. En cuanto a la gestión administrativa y el teletrabajo en las IENI en nuestra localidad se vienen implementado capacitaciones que nos permitan el uso correcto de las herramientas digitales para que cada día sean más productivas desde lugares más lejanos, es decir, desde las zonas rurales o zonas urbanas. A pesar de las circunstancias tan

difíciles en la que vivimos producto de la pandemia, existen diversas formas para podernos desenvolvemos en el campo educativo. Existen modalidades que nos permiten desarrollar la educación a distancia o educación remota y también una educación presencial, siempre y cuando respetando todos los protocolos de bioseguridad. Todo el personal de las instituciones educativas se actualizará en el manejo de diversas herramientas tecnológicas. El Estado será el ente principal de implementar todas estas acciones a fin de que los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia se desenvuelvan sin ningún impedimento y fortalezcan diversas competencias y capacidades para que desarrollen una educación y podamos tener unos ciudadanos digitales capaces de transformar la sociedad peruana.

Los resultados del segundo objetivo, Se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p = ,497$ lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, asimismo, Caldas at el, (2017), todo negocio debe mantener controlado y definido las actividades que se requiere para poder establecer las a través del planeamiento y éstas deben ser referenciadas a través del uso de las normas que exigen para la competitividad de la empresa de acuerdo al funcionamiento que requiere toda institución o al rubro o negocio que se dedica, sí bien sabemos toda organización debe contar con una planificación y también la parte operativa ser precisos en el tiempo y el uso de los recursos previos al desarrollo de las actividades y también las contingencias que se presenten a través del tiempo, según Frazier y Gaither (2002) citado por Ardila (2018), menciona que la administración de recursos materiales es la cantidad de productos y servicios que se requieren para el desarrollo de los servicios educativos. Mediante el conjunto de actividades y estrategias para el conducto adecuado del talento humano el uso de los procesos técnicos el control del tiempo. Es la continuidad del desarrollo del trabajador de cada individuo partiendo del cumplimiento de metas el alcance de logros que se tiene para los insumos y de tal manera que se pueda incrementar y realizar una productividad, es importante el hecho de poder medir la eficiencia y la eficacia de

la productividad en función a las condiciones de la empresa, la importancia de contar con los recursos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, se ven reflejado en los autores mencionados así como en los resultados obtenidos en la investigación. La Gestión administrativa debe desarrollarse en forma permanente, no debe desconectarse por ningún motivo, los colaboradores están en estrecha coordinación todos los días de la semana. En cuanto al manejo del estrés, en las IENI es necesario trabajar las habilidades blandas y habilidades socio emocionales. Todo el personal que labora en el plantel debe saber manejar la autoestima, el asertividad, la empatía, la proactividad. Necesitamos controlar en forma permanente nuestras emociones. La escuela debe fortalecer la práctica permanente de los valores morales. Definitivamente el enfoque laboral cambiará en diversas formas. Continuaremos en la parte administrativa y remota de acuerdo a las exigencias del mundo moderno.

En cuanto a la creciente demanda de teletrabajadores, el Estado debe implementar la calidad de un buen uso del servicio de internet que es un requisito indispensable para cumplir todas las actividades remotas que se tengan que realizar en nuestras vidas diarias. En todos nosotros debe existir predisposición para que funcione todo esto. Debemos estar preparados para enfrentar los grandes retos que nos presenta el modernismo. Evitemos en lo posible de contar con analfabetos digitales. Hoy más que nunca necesitamos fortalecer nuestras competencias digitales. Para ello, las instituciones educativas deben contar con computadoras, laptops, internet con velocidad máxima y apoyo a las familias de bajo recursos económicos. El ministerio de educación debe capacitar al personal administrativo en el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financieros.

Los teletrabajadores resaltan mejor en la modalidad de estar en casa estando en familia, en ahorrar mejor su dinero ya que no se desplazan a otro lugar. Para que todo esto suceda el personal tiene que estar en óptimas condiciones preparados muy bien en el campo de la informática y las telecomunicaciones. El teletrabajo tiene considerables ventajas tales como la reducción del estrés, la monotonía, pues esta se produce al estar varias horas en el mismo ambiente, con las mismas personas

en el lugar de trabajo, lo cual impacta seriamente en el bienestar psicológico de los colaboradores, asimismo, el accesible a todos, pues en cualquier lugar con una conexión a internet es posible laborar y compartir experiencias con sus compañeros. Además, es un medio que favorece la comunicación rápida y oportunidad hasta los últimos recónditos del Perú y el mundo. Al hacer uso del teletrabajo, evita la propagación de enfermedades contagiosas. Ante la presencia del COVID 19, hemos podido observar el uso de esta modalidad. Permittiéndonos a nivel de Instituciones Educativas un alto avance en los aprendizajes de muchos estudiantes. Trabajar de forma remota reduce los costos en la Institución Educativa o administración pública. Se economiza bastante en el pago de los servicios: Agua, luz, internet, entre otros.

En cuanto a los resultados del tercer objetivo, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.305$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con la jornada laboral y mecanismo de registro, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.01, Asimismo, (Kwon & Jeon, 2017), basándose en las ideas de la teoría de la contingencia, este estudio investiga cómo las fuerzas externas influyen en las decisiones de los gobiernos locales de California sobre si permitir o no el teletrabajo para sus empleados. Para examinar esta pregunta, este artículo utiliza los datos de la encuesta de la Asociación Internacional de Administración de Ciudades / Condados de 2010 y la Encuesta de Comunidades Estadounidenses de 2009 de la Oficina del Censo de EE. UU. Como fuentes de datos principales. Los hallazgos muestran que varios factores contextuales, como los esfuerzos municipales de protección del clima, la participación ciudadana, la diversidad de la población, las instituciones políticas y el apoyo de los legisladores estatales, juegan un papel importante en la decisión del gobierno de la ciudad de permitir el teletrabajo para los empleados de la ciudad, asimismo, Montenegro et al (2018), menciona que el constante cambio y mejora del uso tecnológico ha sido el primer paso para el desarrollo de las labores desde el hogar por la cual genera muchos beneficios para los trabajadores, puesto que permite tener un horario propio mayor flexibilidad a la hora de realizar las labores ya sea desde la misma o también a través del uso de

tecnologías en otros lugares, permitiendo que los colaboradores planifiquen con mayor capacidad sus tiempos y también por ende las necesidades que tienen para el cumplimiento de su trabajo, los autores mencionan la importancia de la flexibilidad de los horarios y además que se alinea con el estilo de vida del trabajador, sin embargo es la institución la que tiene que establecer acuerdos con el colaborador para que se del cumplimiento durante la jornada laboral.

En cuanto a los resultados del cuarto objetivo, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.689$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlaciona de manera fuerte con y la desconexión digital, siendo el sig. bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, para, (Bae et al., 2019), Universidad Dongguk-Seúl, Seúl, República de Corea. Estudio de tipo cuantitativo, encontramos que tanto el liderazgo de apoyo como la gestión de la diversidad reducen la no participación en los programas de teletrabajo de los empleados que son elegibles y están dispuestos a teletrabajar. También encontramos que la interacción entre ser una supervisora y el liderazgo de apoyo reduce la no participación en los programas de teletrabajo cuando los empleados son elegibles para el teletrabajo. Asimismo para, Montenegro et al (2018), menciona que el constante cambio y mejora del uso tecnológico ha sido el primer paso para el desarrollo de las labores desde el hogar por la cual genera muchos beneficios para los trabajadores, puesto que permite tener un horario propio mayor flexibilidad a la hora de realizar las labores ya sea desde la misma o también a través del uso de tecnologías en otros lugares permitiendo que los colaboradores planifiquen con mayor capacidad, sus tiempos y también por ende las necesidades que tienen para el cumplimiento de su trabajo. Los autores ponen en relevancia el teletrabajo, sin embargo, existe horario que se deben definir claramente para que el colaborador pueda hacer sus procesos de desconexión y así continuar manteniendo el ritmo de trabajo estable y a bien nivel. El teletrabajo ha llegado para quedarse en buena parte en los diversos sectores económicos del mundo, más aún en que vivimos en un mundo globalizado. El distrito de Tarapoto, no es ajeno a esta realidad, ya que de diversas formas todas las instituciones educativas están

comprometidas a los cambios tecnológicos. La presencia de la pandemia no ha sido ningún impedimento para salir adelante, al contrario, nos ha fortalecido tanto a nivel personal, familiar y/o social. Hoy más que nunca necesitamos fortalecer nuestras competencias en el manejo y desarrollo del teletrabajo. Ante las diversas modalidades de trabajar tanto en forma presencial y a distancia se necesita mayor compromiso para afrontar los grandes retos que nos presentan en nuestras vidas. Mediante el teletrabajo se han obtenido múltiples resultados positivos tales como: la comunicación rápida y oportuna, la unión familiar y la Gestión administrativa menos burocrática. Ante el avance del teletrabajo es necesario que el Estado considere dentro del presupuesto Nacional recursos para implementar con herramientas tecnológicas y que permita tanto a los docentes, padres de familia y estudiantes adecuarse a las exigencias del mundo moderno.

Según el Reglamento de la ley 30036, ley que regula el teletrabajo, en el artículo 8 nos indica que el teletrabajador tiene derecho a ser capacitado en el uso de las tecnologías y medios informáticos que usará para desarrollar su trabajo.

El Ministerio de Educación planifica diversas acciones de capacitación, sin embargo, hay docentes en el nivel inicial en el distrito de Tarapoto reacios a los cambios que se presentan. Existen diversas plataformas virtuales que se han creado tales como: Perueduca. También se han creado otras formas en que las personas interactúan de diversos modos con el uso del Google meet, zoom, Google Drive, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se logró determinar como la Gestión administrativa tiene relación con el teletrabajo en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021, con la existencia de una relación positiva y significativa de acuerdo al Rho de Spearman $\rho = 0.670$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con el teletrabajo, siendo el sig. bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.01, la cual indica que, a mayor Gestión administrativa, mayor teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial.
- 6.2. Se logró determinar como la Gestión administrativa tiene relación con los derechos y obligaciones en colaboradores en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021, con la existencia de una relación significativa de acuerdo al Rho de Spearman $\rho = 0.539$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con los derechos y obligaciones en colaboradores, siendo el sig. bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.01, la cual indica que, a mayor Gestión administrativa, mayor los derechos y obligaciones en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial.
- 6.3. Se logró determinar como la Gestión administrativa tiene relación con las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021, con la existencia de una relación significativa de acuerdo al Rho de Spearman $\rho = 0.497$, lo cual significa, que la gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con las reglas sobre provisión de equipos tecnológicos en colaboradores, siendo el sig. bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.01, la cual indica que, a mayor Gestión administrativa, mayor las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial.
- 6.4. Se logró determinar como la Gestión administrativa tiene relación con la jornada laboral y mecanismo en colaboradores de las IENI del distrito de

Tarapoto-2021, con la existencia de una relación significativa de acuerdo al Rho de Spearman $\rho = 0.305$, lo cual significa, que la Gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con la jornada laboral y mecanismo en colaboradores, siendo el sig. bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, indica que, a mayor Gestión administrativa, mayor la jornada laboral en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial.

- 6.5. Se logró determinar como la Gestión administrativa tiene relación con la desconexión digital en colaboradores de las IENI del distrito de Tarapoto-2021, con la existencia de una relación significativa de acuerdo al Rho de Spearman $\rho = 0.689$, lo cual significa, que la gestión administrativa se correlacionan de manera fuerte con la desconexión digital en colaboradores, siendo el sig. bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.01, la cual indica que, a mayor Gestión administrativa, mayor desconexión digital en colaboradores en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directores de las IENI del distrito de Tarapoto, poner énfasis en el presupuesto económico, la distribución de tiempos, las jornadas de trabajo, docentes, administrativo, servicios del mismo modo los derechos y obligaciones laborales, las reglas sobre la provisión los equipos tecnológicos, la jornada laboral y mecanismo de registro, la desconexión digital, para lograr un adecuado uso del teletrabajo.
- 7.2. A los directores de las IENI del distrito de Tarapoto, poner énfasis en mantener los mismos derechos y obligaciones, protección de la información, confidencialidad de los datos e información.
- 7.3. A los directores de las IENI del distrito de Tarapoto, poner énfasis respeto del tiempo de jornada laboral, exclusiones aplicadas al tiempo de la jornada laboral máxima, flexibilidad laboral, horas extras.
- 7.4. A los directores de las IENI del distrito de Tarapoto, poner énfasis el derecho a desconectarse, descanso fuera del horario de trabajo, respuesta a comunicaciones

REFERENCIAS

- Almonacid, J., Calderón, M., & Vicente, W. (2020). Teleworking effect on job burnout of higher education administrative personnel in the Junín Region, Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 1(8), 373–380. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.001>
- Bae, K., Lee, D., & Sohn, H. (2019). How to Increase Participation in Telework Programs in U.S. Federal Agencies: Examining the Effects of Being a Female Supervisor, Supportive Leadership, and Diversity Management. *Public Personnel Management*, 48(4), 565–583. <https://doi.org/10.1177/0091026019832920>
- Bailey, D., & Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Brown, K., & Osborne, S. (2012). *Managing Change and Innovation in Public Service Organizations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203391129>
- Caillier, J. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461–480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>
- De Vries, H., Bekkers, V., & Tummers, L. (2016). Innovation in the public sector: a systematic review and future research agenda. *Public Administration*, 94(1), 146–166. <https://doi.org/10.1111/padm.12209>
- de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018). A stakeholder perspective on public sector innovation: why position matters. *International Review of Administrative Sciences*, 84(2), 269–287. <https://doi.org/10.1177/0020852317715513>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*

(Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Kwon, M., & Jeon, H. (2017). Why Permit Telework? Exploring the Determinants of California City Governments' Decisions to Permit Telework. *Public Personnel Management*, 46(3), 239–262. <https://doi.org/10.1177/0091026017717240>

Lautsch, B. ., & Kossek, E. (2011). Managing a blended workforce. *Organizational Dynamics*, 40(1), 10–17. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2010.10.005>

Park, S., & Cho, Y. J. (2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(4), 1–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1777183>

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>

Tummers, L., Bekkers, V., & De Vries, H. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	La gestión administrativa es un conjunto de procesos que obedecen a una condición de sistema se realiza de manera coordinada con los colaboradores y también con los gestores principales para el desarrollo de una calidad en la educación permitiendo el aprendizaje y el uso adecuado de la diversidad en la participación y conducción corporativa de la organización (Cárdenas et al., 2017).	Fue medida a través de los procesos de gestión administrativa, planeación, dirección, gobierno y control con un instrumento con escala de Likert.	Presupuesto Económico.	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos materiales. - Recursos económicos. 	Ordinal
			Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio.	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones y estrategias de conducción de tiempo, - Seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; - Cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones. 	
			Administración de recursos materiales.	<ul style="list-style-type: none"> - Usos adecuados de los recursos humanos, procesos técnicos, materiales y de tiempo. 	
			Relación con instancias del MED.	<ul style="list-style-type: none"> - Los miembros de la institución educativa se relacionan con su entorno. 	
V2: Teletrabajo	El teletrabajo es una metodología que permite el desarrollo de actividades en función del cumplimiento de los objetivos de la empresa se caracteriza por lograr el buen desempeño de los colaboradores sin la necesidad de presencia física en el centro de labores se realiza a través del uso de plataformas y tecnologías digitales manteniendo el vínculo laboral (Ley 5408/2020-CR, 2020).	Fue medido a través las dimensiones, fuentes de satisfacción, habilidades y el equilibrio entre la vida personal y laboral, mediante una encuesta con escala de Likert.	Derechos y obligaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Mismos derechos y obligaciones. - Protección de la información. - Confidencialidad de los datos e información. 	Ordinal
			Reglas sobre la provisión los equipos tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos tecnológicos. - Acceso a internet. - Acceso y la accesibilidad digital. 	
			Jornada laboral y mecanismo de registro.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto del tiempo de jornada laboral. - Exclusiones aplicadas al tiempo de la jornada laboral máxima. - Flexibilidad laboral. - Horas extras. 	
			Desconexión digital.	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a desconectarse. - Descanso fuera del horario de trabajo. - Respuesta a comunicaciones. 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y teletrabajo en colaboradores de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto ,2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos							
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021? Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las Instituciones educativas del distrito de Tarapoto -2021? PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto - 2021? PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021? PE4. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto - 2021. Objetivos específicos: OE1. Identificar la relación entre la gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021 OE2. Analizar la relación entre la gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021. OE3. Identificar la relación entre la gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto -2021. OE4. Identificar la relación entre la gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021.</p>	<p>Hipótesis general H1. Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021. Hipótesis específicas: H2. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y los derechos y obligaciones en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021 H3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las reglas sobre la provisión de equipos tecnológicos en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto -2021 H4. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la jornada laboral y mecanismo de registro en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021. H5. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la desconexión digital en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto- 2021.</p>	<p>Técnica La técnica empleada fue la encuesta.</p> <p>Instrumentos Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios.</p>							
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones								
<p>Diseño: El tipo es básica y el diseño correlacional, porque pretende medir y describir la asociación entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014)</p> <p>Dónde</p> <p>O1= Gestión administrativa O2= Teletrabajo m= Muestra r= Relación</p>	<p>Población La población fue de 150 trabajadores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión administrativa</td> <td style="text-align: center;">Presupuesto</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Económico.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Administración</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Presupuesto	Económico.	Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio.	Administración
Variables	Dimensiones									
Gestión administrativa	Presupuesto									
	Económico.									
	Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio.									
	Administración									

			de recursos materiales.		
			Relación con instancias del MED.		
		Teletrabajo	Derechos y obligaciones laborales.		
			Reglas sobre la provisión los equipos tecnológicos.		
Jornada laboral y mecanismo de registro.					
			Desconexión digital.		

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Administrativa

Estimado (a) docente, por favor sugiero llenar el cuestionario, en su totalidad, emitiendo información de acuerdo a como se presentan cada enunciado. Cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto -2021.

Instrucciones: Marcar con (X) la respuesta que considere la correcta de acuerdo a cada enunciado, teniendo en cuenta la escala:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3=Algunas veces	4= Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------------	-----------------	-----------

Variable: Gestión Administrativa	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	siempre
Dimensión 1: Presupuesto Económico	1	2	3	4	5
La institución educativa del nivel inicial cuenta con los recursos materiales suficientes.					
La institución educativa del nivel inicial cuenta con los recursos económicos necesarios para su funcionamiento.					
Se realiza el uso adecuado de los recursos materiales para el cumplimiento de los metas institucionales.					
Se planifica de manera adecuada el uso de los recursos económico de la institución.					

Dimensión 2: Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio	1	2	3	4	5
Se cuenta con acciones y estrategias de conducción de tiempo para el cumplimiento de las metas institucionales.					
Se tiene en cuenta la seguridad e higiene, en la institución educativa.					
Existe el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones de los miembros de la institución.					
Se realiza el control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa.					
Dimensión 3: Administración de recursos materiales.	1	2	3	4	5
Considera que se realiza el uso adecuado de los recursos humanos de la institución educativa.					
Se conocen y realizan adecuadamente procesos técnicos de la institución educativa.					

Los integrantes de la institución conocen y hacen el uso eficiente de los materiales brindados.					
El tiempo brindado para el cumplimiento de las metas, es adecuado en la institución educativa.					
Dimensión 3: Relación con instancias del MED.	1	2	3	4	5
Se realiza las acciones de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación en la institución educativa.					
Las coordinaciones son constantes con el Ministerio de Educación para evaluar los avances.					
Existe supervisión por parte de Ministerio de educación para el cumplimiento de metas en la institución educativa.					
Se realiza constantes capacitaciones por parte del Ministerio de Educación para la adecuada labor de los trabajadores de la institución educativa.					

Fuente: UNESCO, (2011)

Cuestionario: Teletrabajo

Estimado (a) docente, por favor sugiero llenar el cuestionario, en su totalidad, emitiendo información de acuerdo a como se presentan cada enunciado. Cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y el teletrabajo en colaboradores de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tarapoto -2021.

Instrucciones: Marcar con (X) la respuesta que considere la correcta de acuerdo a cada enunciado, teniendo en cuenta la escala:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3=Algunas veces	4= Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------------	-----------------	-----------

Variable: Teletrabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	siempre
Dimensión 1: Derechos y obligaciones laborales	1	2	3	4	5
La institución educativa tiene definido los derechos y obligaciones de los trabajadores.					
La institución educativa cuenta con protección de la información.					
Se realiza el uso de manera mesurada en cuanto a la confidencialidad de los datos e información.					
Se realiza reuniones constantes para mantener al tanto de las obligaciones de los trabajadores.					
Dimensión 2: Reglas sobre la provisión los equipos tecnológicos	1	2	3	4	5

Se cuenta equipos tecnológicos que ayuden al cumplimiento de las metas institucionales.					
Se tiene acceso a internet propiciado por la institución educativa.					
Existe plataformas digitales para el desarrollo de actividades remotas.					
Se brinda capacitación sobre el uso y accesibilidad digital de las plataformas a todos los miembros de la institución educativa.					
Dimensión 3: Jornada laboral y mecanismo de registro.	1	2	3	4	5
Considera que se tiene respeto del tiempo de jornada laboral en la institución educativa.					
Se conocen las exclusiones aplicadas al tiempo de la jornada laboral máxima de la institución educativa.					
Los integrantes de la institución tienen flexibilidad laboral para el desarrollo del trabajo.					
Las horas extras trabajadas con consideras en la institución educativa.					
Dimensión 3: Desconexión digital.	1	2	3	4	5

Se desconexión digital los días no laborables en la institución educativa.					
Las coordinaciones no afectan el descanso fuera del horario de trabajo					
Siempre tiene que brindar respuesta a comunicaciones del trabajo.					
Se siente abrumado y saturado por las constantes actividades digitales.					

Fuente: Vargas Pareja, (2021)

Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Del Castillo Orbe, Nini

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Competencias laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión administrativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD N° 99750

Tarapoto, 26 de octubre de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Teletrabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Del Castillo Orbe, Nini

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Teletrabajo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Teletrabajo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 26 de octubre de 2021



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
CLAD N° 99750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Gestión administrativa.
 Autor (s) del instrumento (s) : DEL CASTILLO ORBE NINI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión administrativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Teletrabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : DEL CASTILLO ORBE NINI

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Teletrabajo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Teletrabajo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Teletrabajo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Reategui Ramirez, Roky
 Institución donde labora: ↓ Corte Superior de Justicia de Lambayeque.
 Especialidad: = Maestro en gestión Pública.
 Instrumento de evaluación: = Instrumento sobre Gestión administrativa.
 Autor (s) del instrumento (s): = DEL CASTILLO ORBE NINI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión administrativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

4.2

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 2 de noviembre de 2021


Roky Reategui Ramirez
 Maestro en Gestión Pública



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Reategui Ramirez, Roky

Institución donde labora = Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Especialidad = Maestro en gestión Pública.

Instrumento de evaluación = Instrumento sobre Teletrabajo

Autor (s) del instrumento (s) = DEL CASTILLO ORBE NINI

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Teletrabajo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Teletrabajo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Teletrabajo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6



Roky Reategui Ramirez
Maestro en Gestión Pública

Tarapoto, 20 de noviembre de
2021

Constancias de autorización para la aplicación de la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UGEL SAN MARTÍN

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

AUTORIZACIÓN

El director de la UGEL SAN MARTIN, Dr. Alfonso Isuiza Pérez, autoriza al maestrante Lic. Nini Del Castillo Orbe, aplicar su instrumento de evaluación para la recopilación de información, el cual es un requisito para la ejecución de su tesis y la obtención de su grado de maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, por tal motivo se sugiere dar las facilidades del caso.

Tarapoto, 26 de octubre de 2021

ATENTAMENTE,

DIRECCIÓN REGIONAL DE SAN MARTÍN
Unidad de Gestión Educativa Local
UNIDAD EDUCATIVA SAN MARTÍN
Dr. Alfonso Isuiza Pérez
Director del Programa Local
UGEL SAN MARTIN TARAPOTO

Base de datos estadísticos

	Gestion Administrativa															
	Presupuesto economico				Distribucion de tiempos, jornadas de trabajos:				Administracion de recursos materiales				Relacion con instancia del MED			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
E1	2	1	3	3	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2	5
E2	3	2	3	3	2	1	4	2	1	5	3	3	4	2	4	3
E3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4
E4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	5
E5	2	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	2	4	4	4	4
E6	4	1	1	5	3	4	3	4	2	4	1	3	3	5	4	3
E7	1	4	4	4	3	5	1	5	5	4	1	1	1	2	3	5
E8	1	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2
E9	3	3	3	4	3	4	1	4	5	3	3	3	2	4	3	3
E10	1	3	4	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3
E11	4	1	3	3	3	5	4	3	5	5	2	2	2	3	3	5
E12	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3
E13	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	3
E14	1	3	2	3	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3
E15	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3
E16	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4
E17	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3
E18	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4
E19	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E20	1	2	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	4
E21	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	1	4	3	5
E22	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	5
E23	3	3	3	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4
E24	3	1	2	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4
E25	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	4
E26	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5
E27	1	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	5
E28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4
E29	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4
E30	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4
E31	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4
E32	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4
E33	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
E34	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3
E35	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3
E36	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3
E37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4
E38	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4
E39	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4
E40	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4
E41	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E42	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E43	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E44	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E45	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E47	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
E48	3	3	4	1	3	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4
E49	5	5	5	3	3	5	3	2	5	5	5	3	2	5	4	5
E50	3	2	3	3	2	1	4	2	1	5	3	3	4	1	2	4
E51	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2	4	4
E52	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	4	2	5
E53	1	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	2	4	4	4	4
E54	4	1	1	5	3	4	3	4	2	4	1	3	3	5	4	3
E55	1	4	4	4	3	5	1	5	5	4	1	1	1	2	3	5
E56	1	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	2
E57	1	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3
E58	4	1	3	3	3	5	4	3	3	5	2	2	3	3	3	5
E60	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	3
E61	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	3
E62	1	3	2	3	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3
E63	4	1	1	5	3	4	3	4	2	4	1	3	3	5	4	3
E64	1	4	4	4	3	5	1	5	5	4	1	1	1	2	3	5
E65	1	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2
E66	3	3	3	4	3	3	1	4	5	3	3	3	2	4	3	3
E67	1	3	4	3	3	4	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3
E68	4	1	3	3	3	5	4	3	5	5	2	2	3	4	3	5
E69	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	3
E70	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	3
E71	1	3	2	3	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3
E72	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
E73	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4
E74	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3
E75	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4
E76	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E77	1	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	4
E78	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	1	4	3	5
E79	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	5
E80	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4
E81	3	1	2	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4
E82	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	4
E83	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	5
E84	1	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	5
E85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4
E86	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4
E87	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4
E88	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4
E89	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4
E90	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3
E91	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3
E92	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3
E93	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3
E94	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4
E95	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4
E96	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4
E97	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4
E98	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E99	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E100	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E101	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E102	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E103	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E104	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
E105	3	3	4	1	3	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4
E106	5	5	5	3	3	5	3	2	5	5	5	3	2	5	4	5
E107	3	2	3	3	2	1	4	2	1	5	3	3	4	1	2	4
E108	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2	4	4
E109	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	4	2	5

Teletabajo																						
Derechos y obligaciones laborales				Reglas sobre la provision de equipos tecnologicos				Jornada laboral y mecanismo de registro				Desconexion digital										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	V1	V2	D1	D2	D3	D4	
2	2	3	2	5	5	4	5	4	4	3	3	2	2	3	1	43	50	12	9	10	12	
2	2	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	43	52	11	9	12	11	
2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	51	46	12	15	13	11	
2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1	41	43	9	10	9	13	
2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58	55	13	14	15	16	
4	5	4	1	2	2	3	4	5	1	2	3	4	4	5	4	50	53	11	14	10	15	
3	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1	49	55	13	14	11	11	
3	4	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	40	43	7	14	10	9	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3	1	51	50	13	12	14	12	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	47	50	11	13	11	12	
3	1	4	1	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	1	53	55	11	15	14	13	
3	1	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	51	13	15	13	13	
3	1	3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	50	13	15	13	13	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	46	50	9	12	13	12	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	44	44	11	12	10	11	
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	59	56	15	13	15	16	
3	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	2	1	2	1	64	54	16	17	18	13	
3	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	47	46	12	12	12	11	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	48	14	12	12	12	
1	2	1	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2	43	42	10	11	11	11	
2	1	3	3	5	4	4	4	3	5	1	5	3	4	2	2	51	51	12	13	13	13	
3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49	52	12	12	12	13	
3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	49	47	13	13	11	12	
2	2	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	46	45	10	13	11	12	
2	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	41	42	9	12	9	11	
3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	51	60	12	12	13	14	
3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	43	41	9	11	11	12	
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	46	44	12	12	11	11	
2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	49	45	11	13	13	12	
2	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	47	43	11	12	13	11	
2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	47	46	11	13	11	12	
2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	47	46	11	14	11	11	
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	43	39	11	10	9	13	
2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	1	41	42	11	9	9	12		
2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	1	44	42	13	10	9	12	
2	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	43	40	12	10	9	12	
2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	52	53	13	13	12	14	
2	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	49	52	11	13	11	14
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	47	52	10	12	11	14
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	48	51	11	12	11	14
2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	48	51	11	12	11	14	
4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	52	58	11	13	13	15	
2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	53	56	12	13	13	15	
4	2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	53	57	12	13	13	15	
4	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	53	58	12	13	13	15	
2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	53	54	12	13	13	15	
4	3	3	3	4	5	5	5	5	2	3	1	2	1	4	1	60	51	11	18	15	16	
4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	1	65	66	18	13	18	16		
2	2	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	43	52	11	9	12	11	
2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	51	46	12	15	13	11	
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	51	46	12	15	13	11	
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	51	46	12	15	13	11	
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	40	43	8	10	9	13	
3	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1	49	55	13	14	11	11	
3	4	1	2	2	2	3	4	5	1	2	3	4	4	5	4	50	53	11	14	10	15	
3	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1	49	55	13	14	11	11	
3	4	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	40	43	7	14	10	9	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3	1	51	50	13	12	14	12	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	47	50	11	13	11	12	
3	1	4	1	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	1	53	55	11	15	14	13	
3	1	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	51	13	15	13	13	
3	1	3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	50	13	15	13	13	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	46	50	9	12	13	12	
4	5	4	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	4	5	4	50	53	11	14	10	15	
3	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1	49	55	13	14	11	11	
3	4	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	40	43	7	14	10	9	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3	1	51	50	13	12	14	12	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	47	50	11	13	11	12	
3	1	4	1	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	1	53	55	11	15	14	13	
3	1	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	51	13	15	13	13	
3	1	3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	50	13	15	13	13	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	46	50	9	12	13	12	
4	5	4	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	4	5	4	50	53	11	14	10	15	
3	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1	49	55	13	14	11	11	
3	4	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	40	43	7	14	10	9	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3	1	51	50	13	12	14	12	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	47	50	11	13	11	12	
3	1	4	1	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	1	53	55	11	15	14	13	
3	1	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	51	13	15	13	13	
3	1	3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1	54	50	13	15	13	13	
3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2	46	50	9	12	13	12	
4	5	4	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	4	5	4	50	53	11	14	10	15	
3	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1	49	55	13	14	11	11	
3	4	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	40	43	7	14	10	9	
3	4	3	3	3																		