



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y trabajo remoto en la Institución Educativa N°
106 Abraham Valdelomar - Santa Anita 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huaynalaya Rashuaman, Charo Liz (ORCID: 0000-0003-4107-6899)

ASESOR:

Dr. Humberto Bejar, Luis (ORCID: 0000-0002-9579-8785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Celso y Cliceria, a mis hermanos Max, Ronal y Raúl, que siempre me brindan su apoyo incondicional, la fortaleza y la motivación para continuar superándome profesionalmente.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, al Dr. Luis Humberto por su orientación y soporte en el trabajo realizado, a la Mg. Luz Sanchez por todo el apoyo y la confianza que me brindó para cumplir con mis objetivos; a las autoridades y personal docente de la Institución Educativa Abraham Valdelomar por su colaboración y permitirme realizar mi investigación.

Índice de Contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y Diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validez de contenido	
Anexo 4: Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la UCV	
Anexo 5: Carta de respuesta de la Institución Educativa	
Anexo 6: Base de datos de la muestra de la gestión administrativa	

Anexo 7: Base de datos de la muestra del trabajo remoto

Anexo 8: Confiabilidad Base de datos de la prueba piloto de Gestión Administrativa

Anexo 9: Confiabilidad Base de datos de la prueba piloto de Trabajo Remoto

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa	22
Tabla 2. Operacionalización de la variable trabajo remoto	23
Tabla 3. Muestra seleccionada de la I.E. Abraham Valdelomar	24
Tabla 4. Índice de confiabilidad de la variable gestión administrativa	26
Tabla 5. Índice de confiabilidad de la variable trabajo remoto	27
Tabla 6. Variable Gestión administrativa en la I.E. Abraham Valdelomar	29
Tabla 7. Variable Trabajo remoto en la I.E. Abraham Valdelomar	30
Tabla 8. Nivel de la Planeación en la I.E. Abraham Valdelomar	31
Tabla 9. Nivel de la Organización en la I.E. Abraham Valdelomar	32
Tabla 10. Nivel de la Dirección en la I.E. Abraham Valdelomar	33
Tabla 11. Nivel de Control en la I.E. Abraham Valdelomar	34
Tabla 12. Correlación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto	35
Tabla 13. Correlación entre la planeación y el trabajo remoto	36
Tabla 14. Correlación entre la organización y el trabajo remoto	37
Tabla 15. Correlación entre la dirección y el trabajo remoto	38
Tabla 16. Correlación entre el control y el trabajo remoto	39

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1. Gráfico de frecuencia de la variable Gestión administrativa	29
Figura 2. Gráfico de frecuencia de la variable Trabajo remoto	30
Figura 3. Gráfico de frecuencia de la dimensión Planeación	31
Figura 4. Gráfico de frecuencia de la dimensión Organización	32
Figura 5. Gráfico de frecuencia de la dimensión Dirección	33
Figura 6. Gráfico de frecuencia de la dimensión Control	34

Resumen

La gestión administrativa se ha consolidado como una herramienta esencial de apoyo al proceso educativo en la modalidad de trabajo remoto, contribuyendo al logro de sus objetivos. Sin embargo muchas veces la administración del centro educativo presenta ciertas desviaciones como la burocratización, mala gestión de los tiempos, superposición de actividades entre otros; además en ocasiones se desarrollan de manera empírica. La investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño experimental – transversal y de nivel correlacional, asimismo para la recopilación de los datos se emplearon dos cuestionarios con 33 ítems para cada variable. El objetivo general de esta investigación es determinar la interacción entre la gestión administrativa en el trabajo remoto de la institución educativa Abraham Valdelomar N° 106 – Santa Anita, en el 2020. Se constató que la gestión administrativa realizada por los directivos influye de manera directa y significativa en el trabajo remoto. Como conclusión se considera que la administración permite la continuidad del trabajo remoto en el entorno de la pandemia, pudiéndose mejorar a través de una gestión más interactiva y sencilla. Se recomienda a los directivos mantener el trabajo remoto en los puestos laborales que se pueden desarrollar desde los hogares, flexibilizando las condiciones de trabajo y dotando de herramientas tecnológicas interactivas a los docentes; simplificar y automatizar los procesos administrativos con el fin de no sobrecargar horas de trabajo adicional.

Palabras claves: Gestión administrativa, trabajo remoto, teletrabajo, planeación, organización, dirección y control.

Abstract

Administrative management has been consolidated as an essential tool to support the educational process in the remote work modality, contributing to the achievement of its objectives. However, many times the administration of the educational center presents certain deviations such as bureaucratization, poor time management, overlapping of activities, among others; in addition, sometimes they are developed in an empirical way. The research is of a basic type, with a quantitative approach, experimental-cross-sectional design and correlational level, and two questionnaires with 33 items for each variable were used to collect the data. The general objective of this research is to determine the interaction between administrative management and remote work at the Abraham Valdelomar N° 106 - Santa Anita educational institution in 2020. It was found that the administrative management carried out by the directors has a direct and significant influence on remote work. As a conclusion, it is considered that the administration allows the continuity of remote work in the pandemic environment, which could be improved through a more interactive and simple management. It is recommended to managers to maintain remote work in jobs that can be developed from home, making working conditions more flexible and providing teachers with interactive technological tools; simplify and automate administrative processes in order not to overload hours of additional work.

Keywords: Administrative management, remote work, telework, planning, organization, direction and control.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito a nivel mundial, la pandemia originada por el Covid – 19 ha obligado a los países a imponer medidas de confinamiento domiciliario evitando la aglomeración de personas con el fin de salvaguardar su integridad. En este contexto se ha presentado un desafío para el sector educación provocando importantes cambios en ese ámbito; la mayoría de los países optaron por la suspensión de las clases presenciales y con ello se afectó los aprendizajes de 1,600 millones de estudiantes, el trabajo de 63 millones de docentes de 191 países; se estableció nuevas dinámicas de trabajo de aprendizaje a distancia, el uso de nuevas tecnologías para implementar diversas plataformas y formatos (Gairín y Mercader, 2021). En la investigación de Contreras et al. (2020) analizaron los retos del teletrabajo y el liderazgo en tiempos de Covid – 19 y manifiesta la necesidad de conocer cuáles son los elementos de éxito incluso de fracaso, para mejorar la forma de gestionar el trabajo de entorno virtual y construir conocimientos más sólidos de cómo liderar. Asimismo Galanti et al. (2021) determinaron el efecto del equilibrio trabajo-familia y otros elementos sobre la productividad, compromiso y estrés de los empleados de las organizaciones italianas en el contexto del trabajo a distancia, esta investigación ayuda a entender que el trabajo a distancia está acarreando problemas de salud y emocionales.

Con la pandemia, en el Perú la educación virtual ha aumentado las debilidades del sector educativo ampliando las brechas digitales entre los cuales la escasez de recursos tecnológicos, económicos, conectividad y dispositivos que les permite acceder de forma irregular a los programas educativos establecidos a nivel nacional, y excluyendo a la población vulnerable; obligándolos a retirarse del sistema por no contar con dichos recursos (Anaya et al., 2021). El Ministerio de Educación a través de resoluciones viceministeriales dispuso las normas para el trabajo remoto de los docentes que garanticen la realización del servicio educativo en las instituciones públicas, frente al COVID-19.

La gestión administrativa del sector educativo ha sido estudiado por el organismo internacional como el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) y señala que las instituciones educativas revelan diversas

deficiencias como por ejemplo retraso en los procesos internos, superposición de tareas, burocratización, mala gestión del tiempo, y en consecuencia llevan a la frustración de las personas que lo ejecutan. Uno de los pilares que incide en la eficacia de una institución educativa es la mala o buena gestión administrativa, la administración es el factor primordial del proceso educativo y en la actualidad el personal responsable de la marcha de las instituciones educativas dedicadas a la enseñanza no le dan el valor necesario como disciplina organizativa, conducción y control; terminando por realizarlo de manera empírica. Frente a ello podemos mencionar que no es suficiente disponer de buenos programas, excelentes docentes, infraestructura, equipos tecnológicos, magnífico soporte financiero, sino se implementa y aplica una excelente gestión administrativa en el sistema educativo (Ramírez, 2004).

De acuerdo a lo señalado, inicialmente, el servicio educativo no sólo está constituido por el ámbito pedagógico, ya que otro factor lo compone el administrativo; el cual hace referencia a las diversas actividades de gestión que realizan los profesores y directores para cumplir con los objetivos trazados por las instituciones educativas. Las actividades administrativas se encuentran interrelacionadas con el ámbito pedagógico; y ello se manifiesta a través de un servicio educativo de calidad, toda vez que la gestión administrativa que realizan los docentes y directores es oportuna, eficiente y eficaz.

La problemática expuesta evidencia que hay dificultades, deficiencias en el sector educativo que debe ser atendido y esta realidad no es ajena en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar, donde las labores de los docentes, personal administrativo y directivos se han visto obligados a seguir un trabajo remoto, y en consecuencia ésta siendo afectado por varios factores brecha digital, falta de equipos tecnológicos, recarga laboral de horas semanales en las actividades administrativas que realizan y esto conlleva a la disminución del tiempo destinado a las labores pedagógicas y otras responsabilidades, es por ello que los encargados de la dirección vienen implementando herramientas para facilitar el trabajo a distancia; el presente trabajo de investigación tiene como objetivo la mejora de la gestión administrativa para lograr un servicio de educación continuo y de calidad. Por lo expuesto anteriormente, a la fecha no se ha evaluado el impacto que tiene el trabajo remoto con la gestión administrativa en la Institución Educativa;

por lo tanto esto motiva a la necesidad de conocer en qué medida la gestión administrativa impacta en el trabajo remoto. En ese sentido, la cuestión general a plantearse es la siguiente ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?, asimismo entre los problemas específicos tenemos: a) ¿De qué manera se relaciona la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?, b) ¿De qué manera se relaciona la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?, c) ¿De qué manera se relaciona la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021? y d) ¿De qué manera se relaciona el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?.

La presente investigación contribuirá de acuerdo a las siguientes valoraciones: justificación social, ya que por medio de los estudios realizados por diversos investigadores, nos permite conocer y ahondar en los factores que influyen en las acciones administrativas y trabajo remoto de las distintas realidades; asimismo la relación entre ambas, las ventajas y dificultades que se detectan. Por otro lado tenemos la justificación práctica, a partir del estudio realizado en la Institución Educativa N° 106 – Abraham Valdelomar, y de acuerdo a los resultados obtenidos, servirá para que los actores encargados de realizar la gestión administrativa puedan establecer mecanismos estratégicos, criterios de evaluación, medición de eficiencia, eficacia a través de los cuales mejoren sus instrumentos de gestión administrativa en todas las instituciones educativas a nivel nacional y el impacto que genera en el trabajo remoto, lo cual se ve reflejado en la calidad del servicio educativo que se brinda a los estudiantes. En cuanto a la justificación metodológica, que la aplicación del instrumento de recolección de datos que presente verídicamente la necesidad de acciones administrativas y requerimientos de los docentes; coadyuden en dar respuesta eficaz a la problemática de la institución educativa.

Por consiguiente, la investigación propone como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021; y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la planeación y el trabajo

remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021, b) Determinar la relación entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021, c) Determinar la relación entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021 y d) Determinar la relación entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

En cuanto a la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021. Asimismo, las hipótesis planteadas son las siguientes: a) La planeación se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021, b) La organización se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021, c) La dirección se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021 y d) El control se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Luego de haber determinado la problemática y detallar la justificación de la investigación, podemos apreciar que se divisa los criterios y características para llevar a cabo el tema propuesto; a continuación se desarrolla el marco teórico el cual contribuye en profundizar y conocer los diversos estudios realizados a nivel mundial.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la revisión y análisis de diversos trabajos de investigación para brindar una mejor argumentación teórica al tema de estudio y tenemos a los antecedentes internacionales y nacionales.

En el ámbito nacional tenemos a los siguientes antecedentes investigados, Vargas (2021) analizó la relación entre la gestión administrativa y el teletrabajo buscando alcanzar la eficiencia y eficacia en las actividades administrativas de la DIVINFOR – PNP San Isidro. Aborda el método cuantitativo y para el análisis de datos se apoyó en el software SPSS. Se evidencia un grado de correlación positiva de $p=,000$ y $r=,602$ en una muestra de 50 trabajadores. Concluye que existe vinculación significativa entre la gestión administrativa y teletrabajo; el 50% manifiesta que los mecanismos utilizados en ambas variables son poco eficiente, 26 % indica que hay aspectos por mejorar como la cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y las capacitaciones.

Por su parte Moya (2020) se propuso establecer la relación entre la educación virtual y la gestión administrativa en las instituciones educativas. La metodología es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, la muestra es de 132 profesores. Los resultados indican que el 36,4% considera que hay una mala coordinación entre recursos humanos y la gestión administrativa, y el 41,7% manifiesta que la educación a distancia ha sido beneficioso para los estudiantes, coeficiente Rho de Spearman es de 0,912. Concluye que existe una correlación positiva entre las variables analizadas, asimismo la gestión administrativa tiene una correlación positiva con el entorno de aprendizaje, desarrollo educativo, asesoramiento educativo e interrelación educativa.

De acuerdo a Jáuregui et al. (2020) proponen como objetivo mejorar la gestión administrativa de las instituciones educativas rurales en Pisco. Aplicó el método cuantitativo y nivel descriptivo, la muestra es de 48 personas entre directivos y profesores. En los resultados el 49% señala que usan al menos un día para sus actividades administrativas, 29% utiliza el internet para tales gestiones, el 49% menciona que hay mala conectividad y el 62% señala que se aprovecharía mejor las actividades en la modalidad semipresencial. Concluyeron que las instituciones educativas no logran el objetivo del gobierno electrónico por medio de

las TIC, proponen instalar cobertura de internet satelital y capacitaciones para el manejo de herramientas digitales.

Según Cáceres (2018) tienen por objetivo evidenciar la relación entre la formación académica de los directores y calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas. El estudio fue cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 248 docentes de 6 instituciones educativas y para el procesamiento de los datos se recurrió al software SPSS. Se obtuvo como resultados el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.622$ y $\text{sig.} = 0.055$, una relación positiva entre ambas variables. En definitiva para lograr la calidad de gestión administrativa se debe trabajar en la formación académica de los directores centrándose en tres pilares: la capacidad de comunicación, liderazgo y la toma de decisiones.

Mientras tanto Rojas (2021) estudió la interacción entre el trabajo remoto y el desempeño laboral considerando la percepción de los empleados de la Biblioteca del Perú. El investigador optó por el enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y de tipo correlacional; la muestra lo conformó 60 servidores públicos. En los resultados tenemos la confiabilidad de validez representada por $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$ para ambas variables, el Rho de Spearman es $r = 0,649$ reflejando una relación positiva. En conclusión existe una correlación positiva entre las variables que se manifiesta en un 65%, asimismo las dimensiones espacio físico, uso de TIC y reestructuración de la organización se relacionan positivamente con el desempeño laboral evidenciando niveles de 29%, 53% y 52% para cada uno.

De igual manera Tejada y Torres (2020) se plantearon como objetivo la implementación del teletrabajo y como éste influye en las actividades administrativas de la institución educativa Serafín Filomeno. La investigación es de tipo aplicada pre-experimental y se utilizó la entrevista y encuesta que se aplicaron a 7 empleados del área administrativa y en el análisis de datos el programa estadístico SPSS. En base a la productividad se obtuvo un 39% para la dimensión eficiencia y un 41% en Eficacia; la prueba de Wilcoxon es de $Z = -2,197$ y se acepta la hipótesis nula. Concluyeron que el teletrabajo luego de aplicarse la propuesta de mejora se evidenció un progreso en el rendimiento y logró una eficacia del 88% y eficiencia al 50% en comparación antes de implementar la propuesta que representaba 14% y 7% respectivamente.

En este contexto Ruiz (2021) determinó la relación entre liderazgo directivo y las actividades administrativas de la Ugel 01 Villa el Salvador. La investigación abordó el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional, abordó la aplicación de cuestionarios a una muestra de 102 personas (padres de familia, profesores, directores y administrativos), en el análisis de datos se empleó el SPSS 24. Los resultados obtenidos arrojaron un coeficiente de correlación alta $r = 0,895$ entre ambas variables. Concluyó que existe una correspondencia positiva entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa; evidenciando la relación positiva y significativa de las dimensiones trabajo en equipo, organización del director y participación comunitaria con los 4 procesos de gestión administrativa.

Mientras tanto Santa (2019) analizó en qué medida control interno se relaciona con la gestión administrativa de la Universidad Pública de Amazonas. La metodología es cuantitativa de tipo no experimental, por consiguiente mediante una encuesta evaluó a 50 empleados que realizan labores administrativas y en el procesamiento de datos empleó el SPSS. Los resultados reflejan la relación positiva entre ambas variables; por otra parte se verifica que hay una influencia y efecto de forma directa una en otra para las dimensiones ambiente de control – planeación, actividades de control – dirección, comunicación – control. Finalmente concluyó que al presentarse un eficiente control interno impacta de manera positiva en una buena gestión administrativa, su relación es directamente proporcional.

Dentro del conjunto de antecedentes internacionales tenemos: Peralta et al. (2020) estudio el impacto del trabajo remoto en la gestión administrativa de empresas. La investigación es tipo documental, revisión bibliográfica a través de diversas bases de datos. Dentro de los resultados se visualizan ventajas como la autonomía, flexibilidad de horarios, menor infraestructura, reducción del ausentismo entre otros; y desventajas una menor comunicación directa, alta inversión tecnológica, escaso control sobre los trabajadores. Se concluye que en la medida que las empresas cuenten con TIC para guardar y acceder a la información en tiempo real, entonces el teletrabajo influirá positivamente en la gestión administrativa permitiendo que el trabajador se desempeñe desde cualquier lugar, impulsando la confianza en ellos, influyendo en una mejor productividad y eficiencia.

Por otra parte Orlando (2015) estudió la implantación del teletrabajo y su influencia en la gestión organizativa de una empresa del rubro financiero de Bogotá. La investigación es mixta de tipo descriptivo y explicativo, aplicándose las técnicas de observación, revisión documental y un cuestionario a la muestra de 21 integrantes del área. Entre los resultados se evidencia mayor competitividad de eficiencia, rendimiento, gestión administrativa, calidad de vida de los empleados y un menor ausentismo y una reducción de costos de operación. Se ha podido establecer que el teletrabajo genera ventajas para la organización y los empleados, mayor uso de las TIC, autonomía, flexibilidad, autogestión y mejor equilibrio familia – trabajo; las dos modalidades de trabajo se complementan fortaleciendo procesos y oportunidades.

Asimismo Monar y Quijano (2015) estudió el teletrabajo como herramienta para optimizar los recursos en las gestiones administrativas del área de comercialización. El enfoque es cuantitativa de tipo exploratoria descriptiva, la muestra está conformada por 130 empresas de Ecuador. Se señala que aún existen empresas que no conocen el funcionamiento y los beneficios del teletrabajo, por lo tanto no lo utilizan como mecanismo para optimizar sus recursos. Concluyen que existe la posibilidad de implementar el teletrabajo en determinados puestos y laborar fuera de la oficina física; reduciendo costos operativos y de infraestructura física con posibilidad de expansión geográfica y la inclusión laboral de personas con capacidades especiales.

Según Ghislieri et al. (2021) analizaron las relaciones del conflicto trabajo – familia, demandas cognitivas, laborales realizadas fuera del horario de trabajo remoto en un hospital de Italia. Aplicó el método cuantitativo de estudio transversal, en una muestra de 211 individuos, se aplicó la regresión múltiple. En general, se obtuvo una relación positiva entre las exigencias cognitivas, estrés por el excesivo uso de las TIC y los conflictos de familia-trabajo, a su vez se evidencia por parte del personal que percibían una experiencia de trabajo más ágil. Se concluyó que las demandas cognitivas, el exceso de horas trabajadas y el uso prolongado de tecnología son factores predominantes del surgimiento del conflicto en la vida laboral y familiar.

Por otro lado Simuț et al. (2021) exploró los elementos que ayuden a estructurar un sistema de educación virtual sostenible en Rumania. La metodología

es cuantitativa aplicado a 459 encuestados (estudiantes y docentes). Entre los resultados tenemos un intervalo de confianza de 4,5% y nivel de confianza de 95%, la falta de habilidades digitales, de capacitación en el uso de plataformas educativas virtuales, ansiedad, cansancio, la brecha digital y escasa conectividad a internet fueron atendidas; sin embargo hay limitaciones en el ámbito rural. Concluyeron que es primordial la capacitación; así el aprendizaje virtual puede ser sostenible y eficiente, en base a ello recomiendan gestionar políticas públicas para mejorar el sistema educativo en línea.

Según De Vries et al. (2019) analizaron los efectos del teletrabajo en empleados de las organizaciones públicas en el aislamiento profesional, compromiso laboral, organizacional, afectivo y nivel de intercambio de líder-subordinado. El estudio es cuantitativo aplicado a 61 funcionarios de un municipio holandés. Los resultados determinaron que los empleados presentan efectos negativos en relación al trabajo remoto; un menor compromiso y un mayor aislamiento profesional; de igual forma el teletrabajo no influyó negativamente en el compromiso laboral. Concluyeron que el teletrabajo vislumbra una ventaja en el compromiso laboral y el intercambio líder-subordinado es una herramienta que reduce los niveles de aislamiento profesional.

Tal como señalan Catană et al. (2021) analizaron los elementos; habilidades individuales, tareas domésticas, tranquilidad psicológica, tecnología y la inactividad física que influyen en el teletrabajo de la educación superior Rumana. Abordaron el método mixto, utilizaron el método Varimax, normalización Kaiser y el software SPSS. Los estudiantes son persuadidos negativamente por la inactividad física y tecnología; por otra parte hay una influencia positiva de las habilidades individuales en los resultados del personal y éste está influenciado negativamente por las actividades domésticas. Concluyeron que la educación a distancia y la formación profesional deben desarrollarse en base a las expectativas y necesidades de los actores involucrados.

Teniendo en cuenta a Cárdenas et al. (2017) determinaron la relación entre la gestión administrativa y las actividades de innovación educativa en las instituciones. El método es mixto con diseño no experimental aplicado a estudiantes, docentes y personal de una facultad. En los resultados se evidencia que la planeación, las políticas y uso de tecnología influyen directamente en la

implementación de las innovaciones educativas, existe una relación entre la gestión y las innovaciones educativas. En definitiva ahí una relación positiva de la innovación educativa y las actividades de organización, dirección y uso de tecnología, estableciendo modelos de organización, planeación y dirección que favorecen una gestión académica-administrativa.

De acuerdo a Birkinshaw et al. (2021) determinaron conocer el impacto del trabajo a distancia en las labores de los directivos de London Business School. La metodología es de enfoque mixto, las muestras lo constituyen el personal directivo y colaboradores entre los años 2019 y 2020. Los directivos muestran eficacia en sus actividades de gestión, innovación y creatividad baja; no tienen dificultad en el aprendizaje a través de cursos en línea y en aspectos cognitivos para adoptar nuevas experiencias virtualmente es más difícil. Concluyeron que prevalecen las dificultades de los directivos para la transición al trabajo virtual, adoptando una actitud más controladora de sus labores, se centraron en actividades analíticas en detrimento del desarrollo profesional y gestión de las relaciones de los empleados.

Como expresa Pacheco-Granados et al. (2018) estudiaron la gestión administrativa de las instituciones educativas en el ámbito rural Santa María - Colombia. La investigación es descriptiva de tipo transversal, enfoque cuantitativo; la muestra se constituye de 25 instituciones. Los resultados arrojan un Alfa de Cronbach de 0.87, no existe un enfoque administrativo establecido, buen porcentaje mantiene procesos de administración documentados y sólo algunos lo sistematizan; 72% de directores emplea soportes para la toma de decisiones y el 48% no aborda referentes teóricos. Concluyeron que se necesita mejorar las acciones administrativas, el rendimiento académico, asimismo es necesario sensibilizar en la toma de decisiones a los directivos para implementarlo, desarrollar autoevaluaciones y realizar informes.

Luego de haber revisado y analizado a los autores antes mencionados podemos divisar conceptos que constituirán el sustento epistemológico.

Según Chiavenato (2019) la gestión administrativa durante el tiempo ha pasado por varias corrientes: la primera es el enfoque científico de Taylor, hacia énfasis en las tareas; la segunda corriente centraron su interés en la estructura de la organización, y tuvo 4 enfoques, la teoría clásica de Fayol, el enfoque burocrático de Max Weber, el modelo estructuralista y el enfoque neoclásica que implemento

las cuatro fases del proceso administrativo; la tercera presento las teorías de las relaciones humanas y el comportamiento organizacional centrándose en las relaciones entre las personas; la cuarta corriente la teoría de los sistemas y la contingencia, puso énfasis en el entorno del ambiente. Así sucesivamente se han investigado nuevas teorías en relación a la gestión administrativa debido a que el contexto continuamente está cambiando.

Gestión administrativa, es la función de interpretar los objetivos de una organización y convertirlos en acciones integradoras, coordinando y optimizando el uso de los recursos que deben implementarse en las diferentes áreas y niveles, aplicando estrategias conforme a los hallazgos que se evidencian en la evaluación de las actividades realizadas por el personal, buscando cumplir los objetivos de la organización con eficiencia y eficacia (Münch, 2018). Desde el punto de vista de Franklin (2019) la administración es un proceso sistematizado que coadyuva a emplear de la mejor manera sus recursos en la organización, por lo tanto es el manejo inteligente de los diversos recursos, actividades y operaciones estructurándolos para el desarrollo de actividades estratégicas con dirección y sentido para lograr que los resultados sean favorables.

Chiavenato (2019) define al proceso administrativo como un medio a través del cual se integran diversas actividades para poner en desarrollo la estrategia empresarial, luego de establecer los objetivos y las estrategias; analiza el entorno, las tareas que deben realizarse, las personas que participaran y la tecnología a emplearse; por lo tanto para administrar esas acciones de la empresa se requiere la intermediación de la planeación, organización, dirección y control en todos los niveles. Asimismo Anchelia-Gonzales et al. (2021) manifiesta que la gestión administrativa del sector educativo es una actividad que hace posible la planeación, asignación de recursos y funciones; así como brindar información oportuna y fiable para la toma de decisiones, del mismo modo los directivos deben entender que la interacción con los trabajadores está influenciada por la cultura organizacional. Una buena gestión mejora el compromiso organizacional (lealtad y grado de vinculación del empleado con la organización).

La Planeación administrativa, tal como indica Münch (2018) es el proceso en el que determina el camino a donde se dirige la organización a través del planteamiento de estrategias y análisis del entorno con el propósito de reducir

riesgos en cumplimiento de la misión y visión. Para diseñar e implementar un plan estratégico es importante contar con información oportuna y actualizada, ya que permitirá examinar el entorno y los factores que podrían influir en el logro de objetivos; los elementos claves son: filosofía, la misión, la visión, objetivos estratégicos, políticas, estrategias, programas y los presupuestos. Mientras para Ramírez (2004) la planeación en las instituciones educativas requiere estructurar un plan estratégico, participación de todos los actores y niveles jerárquicos; el plan sirve como base para determinar que se va hacer, cuándo, cómo y quién lo realizará. Se pone en acción mediante 2 fases: a) El desarrollo de estrategias considerando las características, entorno, limitaciones, posibilidades y b) Desarrollo del plan incluye los objetivos, recursos, plazos de tiempo, costos y metas. De acuerdo a Chiavenato (2019) la planeación tiene que aceptar la incertidumbre del futuro y trabajar con creatividad e innovación con una rápida adaptación al entorno inestable, de ese modo centrarse en cuatro aspectos: a) La información y las relaciones deben ser un proceso fluido a través de la estructura orgánica horizontal, b) Identificación de las potencialidades de la organización, c) Flexibilidad y autonomía en el planteamiento de estrategias y d) Mundo imprevisible, pequeñas causas pueden producir enormes efectos.

Como expresa Münch (2018) la organización administrativa es el proceso a través del cual se desarrolla e implementa el diseño jerárquico, procesos, métodos y procedimientos para el beneficio de la optimización del trabajo. El objetivo es alcanzar que el funcionamiento de la organización resulte sencillo y los procesos más fluidos aumentando la productividad, simplificando las labores realizadas por los trabajadores, reducir los costos, la duplicidad y los tiempos ociosos. Asimismo menciona dos etapas: a) División del trabajo, delimitar funciones y describir procesos y b) Especialización, es la simplificación de los diversos procesos. La coordinación es la sincronización y comunicación fluida entre todos los trabajadores para la realización de sus actividades en forma oportuna. Para Chiavenato (2001) la organización es una función que implica agrupar, estructurar, integrar y sincronizar los diversos recursos con las áreas encargadas de su gestión; establece la división de trabajo definiendo los niveles de responsabilidad. Para lograr la coherencia entre todas las áreas se desarrolla el diseño organizacional referente a la estructura a nivel institucional, el departamental comprende a los subsistemas,

departamentos y operacional corresponde a los cargos y tareas. De acuerdo con Chiavenato (2019) en un ambiente inestable es necesario que la organización y el entorno deben evolucionar tomando en cuenta dos aspectos: a) El control centralizado no es prioritario, por el contrario se debe establecer aspectos de cambio, autonomía, innovación, libertad y control y b) Se debe impulsar la autoorganización buscando la estrategia organizacional global que promueva la sinergia, cooperación y la creatividad.

Dirección con liderazgo, como afirma Chiavenato (2001) en las organizaciones los diversos recursos deben integrarse adecuadamente para lograr el resultado propuesto, por lo tanto para que la planeación y la organización sean eficaces, es primordial que la función de la dirección se apoye en la comunicación, estilos de liderazgo y la motivación para influir en los empleados en la ejecución de sus actividades y el logro de objetivos. Chiavenato (2019) la dirección en este entorno cambiante debe apoyarse en dos aspectos: a) El rol de los gerentes es redefinido por el “empowerment” (brindar a los trabajadores la información y las herramientas necesarias para que desempeñen sus labores con autonomía, confianza y la autoridad para tomar decisiones) y b) Estimular la creatividad, innovación, impulsar las acciones de los empleados a lograr las metas. De acuerdo con Van Wart et al. (2019) el liderazgo es el conjunto de herramientas de comunicación tanto electrónicos y tradicionales; así como las competencias para emplear las TIC y su adopción, los líderes virtuales son los que deciden y ejecutan las políticas de las organizaciones y por ello es necesario desarrollar una teoría del liderazgo en contextos virtuales.

Tal como señala Münch (2018) en la dirección se ejecutan los planes con la intervención de los esfuerzos del personal por medio de la motivación, la comunicación fluida, toma de decisiones y el liderazgo. La toma de decisiones, influye en las áreas internas y del entorno, para elegir las acciones más óptimas se debe definir el problema, identificar las causas, seleccionar alternativas, analizar repercusiones y por último la implantación de la alternativa elegida; realizar el seguimiento a través de un programa de acción. La motivación impulsa a que el personal realice el trabajo con agrado para alcanzar el compromiso de los colaboradores y la comunicación es la interacción entre todos los niveles jerárquicos, ésta debe ser eficaz y asertiva; el liderazgo implica desarrollar

conocimientos tecnológicos, administrativos, competencia, capacidad para influir, guiar y coadyuvar a sus seguidores en el cumplimiento de la visión. La integración, en la cual se adquieren los elementos materiales, financieros, humanos y otros para poner en marcha lo establecido en la planeación y organización. Del mismo modo Dolce et al. (2020) mencionan la importancia de mitigar el liderazgo virtual destructivo que consiste en un comportamiento negativo sistemático que se transforma en hostil perjudicando el bienestar de los subordinados pudiendo causar problemas psicofísicos, agotamiento emocional, reducción de autonomía y discreción entre otros. García-Juan et al. (2019) el empoderamiento estructural del sector público es un conjunto de prácticas que brindan poder y autoridad desde los niveles superiores a los subordinados, sugiere tener presente cuatro aspectos para influir favorablemente en el rendimiento: a) Dotar de poder de decisión, b) Brindar información del rendimiento, c) Proveer conocimientos a los subordinados y puedan ayudar en la productividad y d) Conceder recompensas. Por su parte Coun et al. (2021) indica que el liderazgo empoderador coadyuva a establecer un comportamiento innovador en los empleados.

Control administrativo, como expresa Münch (2018) es la evaluación de todos los resultados y se contrasta con lo planeado con el fin de corregir, prevenir y mejorar constantemente el desempeño de la organización. Es ideal poner en práctica los tipos de control que aborden el logro de la mejor satisfacción de los diversos actores como los colaboradores, clientes, accionistas y otros. Los elementos del proceso de control son: Indicadores, medición de desviaciones, corrección y la retroalimentación. Para Robbins y Coulter (2014) es el proceso de supervisar y corregir el desempeño de los trabajadores, los directivos deben evaluar el desempeño ya realizado y contrastarlo con el rendimiento deseado e implementar las correcciones para corregir las desviaciones; asimismo el empleo de los controles aseguran que las tareas serán realizadas de tal manera que contribuya al logro de objetivos; el control es evidente desde la planeación hasta el logro de resultados. Franklin (2019) desarrolla tres tipos de control a) Preventivo, b) Concurrente y c) Retroalimentación, éste último tiene dos ventajas, la primera es que entrega información confiable de qué tan efectiva fue la planeación y la segunda es que da a conocer el grado de desempeño y en qué medida han colaborado con el logro de las metas organizacionales.

Según Llamosas (2015); Valencia (2018) manifiestan que el teletrabajo se originó en 1973 con el físico Jack Nilles; él y un grupo de científicos exploró el empleo de las tecnologías informáticas para hacerle frente a los problemas suscitados por la crisis del petróleo en las empresas, de ello obtuvo que el uso de las TIC generaba beneficios para las organizaciones públicas y privadas como la reducción en los costos operativos, evitar el desplazamiento de los empleados a su centro de trabajo y la disminución de la contaminación ambiental; en consecuencia las organizaciones norteamericanas y de Europa determinaron políticas públicas para su implementación. Como manifiestan De la Cámara (2000); Llamosas (2015); Puntriano (2004) el teletrabajo es una nueva forma de trabajo, en la cual se presta el servicio fuera del espacio físico de la empresa y a su vez cuenta con horarios flexibles y las actividades laborales posibilitan ser realizadas por medio de las tecnologías de información y comunicación. Grant et al. (2013) manifiesta que el trabajo a distancia es mencionado como trabajo electrónico o teletrabajo, no teniendo un acuerdo claro para el uso de un término en específico; es aquella modalidad de trabajo que se desarrolla en cualquier lugar y momento, en la cual se emplean las TIC y ordenadores sustituyendo a los desplazamientos relacionados con el trabajo, es decir trasladar, las labores a los trabajadores en lugar de trasladar a los empleados a su centro de labores con el fin de apoyar las buenas prácticas de trabajo flexibles, centrándose en tres ámbitos: eficacia del trabajo, bienestar del trabajador y equilibrio vida privada y laboral.

De acuerdo a Digón et al. (2020); Peralta et al. (2020); Valencia (2018) los modelos de trabajo, en la cual el trabajo se traslada a los trabajadores, tiene varias formas de mención y en ocasiones son sinónimos como: trabajo virtual, trabajo remoto, trabajo a distancia, teletrabajo, oficinas virtuales entre otros; y cada uno de estos con algunas diferencias referente a los entornos de desplazamientos, desarrollo de actividades y el empleo de TIC. Asimismo Digón et al. (2020) identifica doce características del teletrabajo: a) Nueva cultura organizacional, b) Laborar por objetivo, c) Contrato consensuado entre trabajador y empleador, d) Horarios flexibles, e) Laborar a distancia + TIC, f) Lugar de labores determinado o indeterminado, g) Conectividad a internet, h) Cobertura de accidentes y riesgos del trabajo), i) Igualdad de obligaciones y derechos a igual que un empleado presencial,

j) Respeto del espacio de la vida privada, k) Reversibilidad consensuada y l) Acuerdo para facilitar las herramientas de trabajo.

Teniendo en cuenta al Decreto de Urgencia N° 026-2020, el trabajo remoto es la prestación de servicios que realiza el trabajador desde el aislamiento domiciliario a través de cualquier mecanismo que permite el desarrollo de sus labores; siendo aplicable en el sector público y privado. Los equipos y herramientas digitales para la realización de sus tareas pueden ser facilitados por el empleador o trabajador. De igual forma se detallan las obligaciones del empleador y del trabajador. SERVIR, (2020) el trabajo remoto es un mecanismo que facilita el desarrollo de las funciones propias a cada trabajador en las entidades públicas; asimismo al cambiar el lugar de prestación de servicios las acciones de supervisión varían y son ejecutadas por medio de soportes digitales, en caso la entidad pública no cuente con las herramientas digitales será necesario utilizar soportes físicos.

Por otro lado Jackson et al. (2020); Álvarez (2020); Cardozo y Bulcourf (2020) mencionan los beneficios del teletrabajo como una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, horario flexible, no desplazamiento, menos distracciones en el hogar, aumento de productividad, reducción del estrés; asimismo para el empleador le ayuda a reducir costos y emplearlo como contingencia. En desventajas se menciona la precaria sociabilidad, carencia de clima laboral, falta de supervisión adecuada, si bien se puede evidenciar mediante herramientas tecnológicas la presencia de los trabajadores, lo difícil es controlar si están dándole el máximo uso a las horas de trabajo y para ello plantearon enfocarse en los resultados y la confianza en la productividad. De igual forma Bjursell et al. (2021) determina la importancia del aprendizaje permanente en el teletrabajo, debido a que en un futuro no se genere desigualdades sociales, existe diferencias marcadas entre las competencias de trabajadores del sector salud y del sector empresarial, ya que éste último tiene mayor disposición de adaptabilidad al teletrabajo que el primer grupo.

Grant et al. (2019) desarrollaron las siguientes dimensiones del trabajo remoto, tomando como base la Escala E – Work Life, que fue adaptada para diversos ámbitos organizacionales y roles de trabajo. Como plantean Grant et al. (2019) expresan que el equilibrio familia - trabajo es la capacidad de integrar con eficacia los requerimientos laborales y no laborales, tener la competencia de

gestionar los límites y poder alternar entre los roles familia y trabajo. Para Zito et al. (2021) la interferencia familia – trabajo se relaciona con los factores psicofísicos y autoeficacia, presentándose problemas como el tecnoestrés, sensación de estrés generado por el empleo de las herramientas tecnológicas en el teletrabajo. La autoeficacia es el nivel de control que una persona posee sobre sí mismo y sobre la situación a la que se enfrenta, sus creencias serán la base que le permite elegir el grado de esfuerzo para lograr sus objetivos. Existe cinco tipos de tecnoestrés: tecno-invasión, tecno-complejidad, tecno-inseguridad, tecno-sobrecarga y tecno-incertidumbre. Sandoval-Reyes et al. (2021) afirma que el estrés es un factor mediador entre las exigencias del teletrabajo y el nivel negativo del equilibrio familia – trabajo, las organizaciones deben proveer a sus empleados un apoyo psicológico para que desarrollen estrategias de mitigación y salvaguardar el bienestar físico y mental.

De acuerdo a Kara et al. (2021) el conflicto familia – trabajo, es la situación que se genera cuándo los individuos deben asumir de forma simultánea dos roles familia y el desempeño laboral; el papel importante es el género social de las mujeres, puesto que ellas asumen más tareas del hogar. La educación en línea acarrea dificultades como no interacción social, problemas ergonómicos, carga extra de tareas a los padres, falta de conexión a internet y a equipos tecnológicos. Existe tres tipos de conflictos: a) Conflicto con respecto al tiempo destinado a roles familiares y laborales, b) Conflicto con relación al estrés, fatiga y tensión generados por el trabajo y c) Conflicto del comportamiento en la que asume diferente rol.

Productividad laboral, desde el punto de vista de Grant et al. (2019) eficacia laboral es la evaluación de los resultados del desempeño de un trabajador, en el nuevo entorno laboral el mayor rendimiento se asocia en tener menos distracciones en el hogar; para ello las organizaciones ponen su mayor esfuerzo en ayudar a desarrollar habilidades, competencias tecnológicas y la autogestión con el fin de garantizar que los empleados establezcan sus objetivos y logre las metas de productividad. Chiavenato (2019); Robbins y Coulter (2014) señalan que la productividad debe ser analizada en base a la eficiencia y eficacia de forma simultánea, la eficiencia es alcanzar los mejores resultados a través de la menor cantidad de recursos, es decir, se enfoca en que los procesos se deben planear y organizar buscando la optimización de los recursos; mientras que la eficacia hace

referencia a la medición del logro de resultados y objetivos organizacionales, si éstos son adecuados y que tanto se están cumpliendo, para ello es importante el diseño de estrategias. Mihalca et al. (2021) expresan, las organizaciones que deseen mejorar la productividad y satisfacción laboral deben enfocarse en la implementación de programas que les ayude a adquirir estrategias de autogestión, así como planificar sus actividades, organizar sus horarios y definir objetivos, por otro lado los directivos deben equilibrar la carga de trabajo de los empleados para lograr buenos resultados de rendimiento.

TIC (Tecnología de la información y comunicación), para Kelly y Locke (1999) el éxito del teletrabajo obliga a configurar el entorno técnico, previa coordinación entre el empleado y la organización para definir que equipos son necesarios para su desempeño laboral; por los cambios constantes se requiere contar con conectividad a internet, un teléfono móvil, ordenador y el correo electrónico que es el principal mecanismo de comunicación, otros equipos como impresora, fax y el acceso a red privada virtual (VPN) de la organización. Asimismo los problemas técnicos a distancia pueden ser más difícil de solucionar y para ello se debe determinar procedimientos frente a ese escenario. Por su parte Digón et al. (2020) lo definen como un grupo de conocimientos y herramientas relacionadas a la transferencia de información masiva; así pues han permitido la invención de nuevos productos y servicios, aparición de novedosos métodos de comercialización, de pago entre otros y todo ello a raíz del internet. De igual forma las TIC está experimentando una aceleración debido a la adopción del teletrabajo, entre las más empleadas tenemos al Facebook, whatsapp, gmail, plataformas para educación como canvas, plataformas de reuniones virtuales como zoom y plataformas de telemedicina entre otros.

Según Bayón y Zerbi (2020) la forma de trabajo, estudiar y vivir está relacionada a la manera de comunicarnos teniendo como mediador a las TIC, por lo tanto es el conjunto de herramientas y técnicas utilizadas en la transmisión y gestión de las informaciones, así pues se enfoca en la informática, telecomunicación y el internet, que facilitan al ser humano a desarrollar sus labores de forma más veloz, sencilla, ahorrando tiempo y esfuerzo; entre los beneficios podemos mencionar que reduce costos automatizándose varias tareas, contribuye a una gestión más efectiva de los diferentes recursos y los controles administrativos

son oportunos y precisos. Por ello es primordial educar digitalmente a los empleados de las organizaciones para así lograr competitividad y aplicarlos en los planes, proyectos, controles entre otros.

Flexibilidad Laboral, de acuerdo con Arancibia (2011) es una forma de llevar a cabo cualquier actividad laboral, la forma cómo actúan las organizaciones en relación a sus procesos, normas jurídicas y otros en materia de empleo con el objetivo de proveer a las organizaciones un grado de movilidad en las relaciones con los colaboradores. La flexibilidad de organizar el trabajo tiene por finalidad la competitividad y adaptabilidad continua de acuerdo a las exigencias de las circunstancias, pero conservando la autonomía de cada trabajador en la realización de sus actividades y resolución de problemas. A su vez se tiene dos clases de flexibilidad laboral: a) Externa, capacidad que le otorga la ley de trabajo para variar la cantidad de empleados de manera rápida y sin gastos excesivos, a través de los contratos de plazo fijo, temporales entre otros; b) Interna, capacidad que le brinda la legislación laboral, en la cual pueden variar las condiciones de empleo como la flexibilidad salarial, horarios de trabajo y flexibilidad funcional del puesto de trabajo (Arancibia, 2011; Feregrino, 2021).

En opinión de Grant et al. (2019) flexibilidad laboral beneficia a los empleados que realizan trabajo a distancia, puesto que a través del uso de las TIC permite aventajar las limitaciones geográficas y de tiempo en las relaciones económicas con los clientes y proveedores, permitiendo a la organización acomodar las normas a diversos escenarios de acuerdo a las necesidades, manteniendo un control de cuándo y cómo finaliza el trabajo remoto. Según Grant (2011) el estilo de vida y el bienestar de los trabajadores es lo más importante, y ello exige a los empleadores implementar políticas de trabajo flexible, para contratar y retener al personal, referente a horarios de trabajo, trabajo desde casa y otros; asimismo la cultura de confianza organizacional y la honestidad del empleado es la clave para conseguir un trabajo remoto eficaz.

Luego de haber abordado los antecedentes tanto en el ámbito nacional, internacional y los conceptos epistemológicos; los mismos que nos brinda una visión más detallada del proceso a emplear en la metodología de la investigación y análisis del procesamiento de datos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó en el presente trabajo fue de tipo básica y enfoque cuantitativo. Para Ñaupas et al. (2018) la investigación básica es el estudio de un problema con el propósito de generar nuevos conocimientos, busca nuevas formas de comprender los fenómenos, identifica alguna realidad empresarial, analiza la interacción entre variables, investiga y adapta teorías; asimismo cumple la función de cimiento para la investigación aplicada, y es fundamental porque es el pilar para el progreso de la ciencia.

Enfoque de investigación

De acuerdo Hernández y Mendoza (2018) el enfoque de investigación cuantitativa es recomendado cuando se desea evaluar la intensidad u ocurrencia de los fenómenos y por consiguiente probar las hipótesis. Asimismo las hipótesis que se someten a prueba son construidas de la lógica, que parte de la teoría; las características de este enfoque son procurar la mayor objetividad en todo el procedimiento, los fenómenos que se encuentran en análisis no deben ser repercutidos por el investigador, aquí se plantea generalizar los resultados obtenidos del caso en estudio a una población que es el universo y el objetivo es describir, explicar y predecir los fenómenos buscando la interacción entre variables para lograr probar las hipótesis y demostrar las teorías.

Si se aplica de forma rigurosa los procedimientos la recolección de datos poseen un buen nivel de validez, confiabilidad y conllevarán que las conclusiones propicien conocimientos.

Diseño de investigación

El diseño utilizado para la investigación es no experimental - transversal, Hernández y Mendoza (2018) manifiestan la finalidad del diseño no experimental, es observar, medir situaciones y variables en su ambiente natural para proceder a

examinarlas, no se manipula intencionalmente las variables independientes para conocer el impacto en otros elementos. En este diseño los fenómenos o situaciones ya ocurrieron así como sus efectos y no se puede influir en ellas. Transversal o transeccional, ya que los datos se recogen en un tiempo determinado y en un momento único; su finalidad es evaluar una situación o un fenómeno, examinar el efecto de ciertas variables y su interrelación, así como conocer el grado de nivel de las variables en un momento único. El alcance de este estudio es correlacional, busca establecer la interacción o relación entre las variables que se investigan; en algunas circunstancias este diseño puede tener un grado de complejidad, puesto que abordan varias categorías o variables, así como más de un grupo evaluando y comparando la relación entre ellos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Según Chiavenato (2019) la gestión administración es el proceso de planear estrategias, organizar actividades, dirigir personas, tomar decisiones y controlar el desempeño en relación a los objetivos trazados y el administrador debe desarrollar esas actividades de forma integrada y unificada; es el instrumento que permite a las organizaciones alcanzar sus resultados e impulsa el desarrollo tanto en el ámbito económico y social; ya que la organización gestiona tecnología, información, recursos humanos y la productividad. Desde la perspectiva de Münch (2018) manifiesta que la administración es un conjunto de actividades por medio del cual coordinan y optimizan recursos humanos, materiales, financieros y otros de una organización con la búsqueda constante de la eficiencia, eficacia, excelencia de la calidad, rendimiento y productividad durante el proceso de alcanzar los objetivos propuestos.

De acuerdo a Ramirez (2004) señala que el pilar importante del proceso educativo es la gestión administrativa, aquel que aporta excelencia en todo el proceso de estructurar, organizar, comunicar, controlar y en la calidad del educador desde que inicia y a lo largo de todo el proceso educativo. La eficacia de las organizaciones dedicadas a la enseñanza lo definirá una buena o mala gestión, sin embargo los responsables de la dirección le dan poca relevancia a la gestión y su

influencia que tiene sobre la enseñanza; asimismo no es suficiente tener excelentes docentes, medios tecnológicos, programas y otros; si es que no se aplica una buena gestión administrativa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rangos
Planeación	Diagnostico situacional			
	Metas y objetivos			
	Elaboración de planes			
	Formulación de estrategias			
	Acciones y procedimientos	1-9		
Organización	Estructura de la organización			
	Documentos de gestión			
	Presupuesto asignado		Siempre (5)	
	División y especialización laboral		Casi siempre (4)	Deficiente
	Sincronización y comunicación	10-17	A veces (3)	Bajo
Dirección	Motivación y Liderazgo		Casi, Nunca (2)	Regular
	Confianza y participación			Bueno
	Comunicación fluida		Nunca (1)	Excelente
	Trabajo en equipo			
	Toma de decisiones	18-25		
Control	Evaluación del desempeño			
	Supervisión de actividades			
	Medidas de corrección y retroalimentación			
	Cumplimiento de objetivos	26-33		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Trabajo remoto

Según el Decreto de urgencia N° 026-2020, señala que el trabajo remoto es la prestación de servicios realizada por el empleado desde el lugar de aislamiento domiciliario mediante el uso de equipos informáticos y análogos, éstos pueden ser facilitados por el empleador o trabajador. Asimismo se menciona las obligaciones tanto del empleador y el empleado. Grant et al. (2019) manifiesta que el trabajo electrónico remoto es empleado para describir a las personas que utilizan la tecnología para la realización de sus actividades laborales a distancia desde

cualquier lugar y momento, hacen referencia al trabajo electrónico que posee la característica del aspecto independiente de la ubicación y el teletrabajo se centra en aspectos de sustitución de viajes; por otro lado desarrollaron las dimensiones del trabajo electrónico remoto tomando como base la Escala E – Work Life del estudio de investigación de Grant et al. (2013) aplicando entrevistas a trabajadores a distancia.

Valencia (2018) manifiesta que en el trabajo remoto, el trabajador desarrolla sus actividades desde su domicilio y se caracteriza por emplear las tecnologías de información y comunicación provisionados por el empleador. De esa manera favorece la inclusión laboral y en especial beneficia al sector público a través del gobierno electrónico. De acuerdo a Zito et al. (2021) el trabajo remoto ha presentado implicaciones negativas que se reflejan en el alto nivel de carga laboral, tecnoestrés, trastornos psicofísicos; y el papel importante que cumple la comunicación en las diversas actividades de una organización y mejorar los aspectos negativos y calidad de la autoeficiencia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rangos
Interferencia familia - trabajo	Jornada laboral	1-10		
	Gestión del rol familia - trabajo			
	Tecnoestrés			
Productividad laboral	Autoeficacia	11-19		
	Eficiencia			
	Eficacia			
TIC - Tecnología de la Información y comunicación	Autogestión	20-25		
	Competencias tecnológicas			
	Tecnología de la información			
	Tecnología de la comunicación			
Flexibilidad laboral	Acceso a internet	26-33		
	Horario de trabajo flexible			
	Autonomía laboral			
	Confianza organizacional			
	Seguridad y salud			

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) señalan que es el conjunto de casos, objetos u unidades de análisis que concuerdan con determinadas especificaciones, características de condiciones, lugar y tiempo teniendo en cuenta el objetivo de la investigación. La presente investigación se desarrolló en el departamento de Lima, la población está compuesta por 83 personas entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar - Santa Anita.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) definen a la muestra como un subgrupo de elementos del universo o población, en muchas oportunidades no es posible medir a toda la población y tenemos que seleccionar una muestra y éste debe ser representativo y un fiel reflejo del universo. Se optó por una muestra no probabilística e intencional por conveniencia, aproximadamente el 60% del personal que desarrolla trabajo remoto se escogieron intencionalmente debido a la coyuntura epidemiológica.

Muestreo

El muestreo utilizado es no probabilístico. En total se evaluó a 50 personas entre docentes y personal administrativo que realizan trabajo remoto.

Tabla 3

Muestra seleccionada de la I.E. Abraham Valdelomar

CARGOS	CANTIDAD
Docentes	48
Personal administrativo	2
Total de la muestra	50

Fuente. Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se estructuró 33 ítems para la gestión administrativa y 33 ítems para el trabajo remoto. Se recogió la información de la muestra de 50 personas entre docentes y personal administrativo de la institución educativa Abraham Valdelomar – Santa Anita, 2021. Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que es un conjunto de actividades que te guían a recolectar los datos para cumplir el propósito establecido; es decir, implica desarrollar uno o diversos instrumentos de medición para acopiar los datos de las variables.

La encuesta

Según indican Yuni y Urbano (2014) la encuesta es una técnica de la investigación cuantitativa, por medio del cual los individuos aportan información relativa de forma directa al investigador utilizando como papel mediador a los formatos con amplia estructuración y codificados, es ideal cuando se busca recopilar información a través de la interrogación a una gran cantidad de individuos.

El cuestionario

Es un instrumento mediante el cual se aplica un conjunto de preguntas referente a una o varias variables que se encuentran en medición, su objetivo es recopilar información de forma ordenada y sistemática referente a las respuestas de los sujetos como su opinión, que piensan y otros aspectos (Yuni y Urbano, 2014).

Asimismo se desarrollaron preguntas cerradas, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) mencionan al respecto que este tipo de preguntas permiten una evaluación y codificación más sencilla, ya que las opciones de respuesta son delimitadas. En el caso de la investigación el primero cuestionario ésta conformado por 33 preguntas para la variable gestión administrativa y el otro cuestionario se encuentra integrado por 33 preguntas para el trabajo remoto. (Ver Anexo N° 3).

Validez de contenido

Se obtuvo por medio de la examinación, evaluación y la opinión rigurosa a cargo de tres jueces expertos en la materia. Revisan y se aseguran que los ítems, los indicadores y las dimensiones de las variables sean precisas, consistentes y luego expresan opiniones y sugerencias para mejorar los ítems que se encuentran en investigación y deben estar acorde a los estándares de verificación, luego se representan en opiniones cuantitativas. Se realizó la validez de contenido considerando la pertinencia, relevancia y claridad de ambos instrumentos (ver Anexo N° 4).

La confiabilidad

Se analiza y determina para uno o varios instrumentos de medición, si el instrumento tiene más de una escala para diversas variables entonces de debe calcular la fiabilidad para cada una de ellas; los coeficientes de confiabilidad pueden variar entre 0 y 1. El coeficiente a elegir debe ir de la mano con el nivel de medición de la escala de variable, si es escala de Likert entonces lo más apropiado es utilizar el Alfa de Cronbach; en su cálculo no se necesita dividir en dos partes a los ítem del cuestionario (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo mencionado en la investigación se abordará la prueba estadística Alfa de Cronbach a 15 docentes como muestra piloto, posteriormente se procesaron los datos a través del programa estadístico informático SPSS versión 28.0.

Como se visualiza en la tabla 4, variable gestión administrativa obtuvo una confiabilidad muy alta. Entonces se confirma que el instrumento que cuantifica la variable en mención es confiable.

Tabla 4

Índice de confiabilidad de la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	33

Nota. SPSS 28.0

Como se visualiza en la tabla 5, variable gestión administrativa obtuvo una confiabilidad muy alta. Entonces se confirma que el instrumento que cuantifica la variable en mención es confiable.

Tabla 5

Índice de confiabilidad de la variable trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	33

Nota. SPSS 28.0

3.5 Procedimientos

El procedimiento seguido para la presente investigación, como primer paso se contempló la situación problemática, la indagación de los antecedentes tanto en el ámbito nacional e internacional y de cimiento se consideró los estudios científicos como académicos que sustenten las variables.

Debido al contexto nacional, el acopio de la información se obtuvo por medio de la herramienta virtual google formulario, y para ello se contactó a los 77 docentes y 6 personas del área administrativa a través de la directora de la Institución Educativa Abraham Valdelomar, a quien previamente se le entregó la Carta de Presentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo acompañado del Formato Único Trámite (FUT) de la Institución Educativa, a su vez se coordinó y se brindó la información sobre la investigación y su utilidad a través del área mesa de partes, tras ello se envió el enlace web a los whatsapp de cada uno de los participantes, facilitándole los instrumentos para el llenado virtual de las opciones de respuesta conforme a la percepción de cada docente. De todos ellos, sólo respondieron 48 docentes y 2 trabajadores administrativos.

Posteriormente, pasado unas semanas se empezó a descargar del drive el resumen con la ayuda del excel, y se procedió agrupar la información de las dimensiones y variables para su posterior análisis con la ayuda del programa estadístico SPSS 28.0. Por lo tanto, los resultados correspondientes a la investigación se visualizan a través de tablas y figuras, acompañados de su

interpretación respectiva, según los objetivos e hipótesis esbozados en el trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

La información acopiada luego de aplicar el cuestionario, se procedió a organizarlos por variables y dimensiones en la hoja de cálculo de Excel; por consiguiente se tabularon los valores y se transcribieron los datos obtenidos al programa estadístico SPSS versión 28 para facilitar su análisis de correlación de las hipótesis planteadas y la generación de tablas y figuras que representan a los resultados. Cabe señalar que la evaluación inferencial se desarrolló a través del estadístico de correlación Rho de Spearman que permitió conocer el nivel de interacción entre las variables gestión administrativa, trabajo remoto y sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó siguiendo los criterios establecidos para una investigación cuantitativa, respetando los parámetros de la guía de productos de investigación que me brindó la escuela de Posgrado de la UCV. Sumado a ello la presente investigación se realizó con el asesoramiento de un especialista en el campo de la investigación.

Se informó mediante una carta formal remitida a la Institución educativa Abraham Valdelomar, solicitando su apoyo con la autorización para la aplicación de los cuestionarios a los docentes y personal administrativo de la institución, asimismo la participación fue voluntaria, anónima y las respuestas de las personas fueron libres de coacción.

Del mismo modo, se ha citado en el presente trabajo de investigación y registrado en la sección de Referencias a los autores respetado los criterios del *Manual de la American Psychological Association*.

La base de datos obtenida de la aplicación de los cuestionarios se maneja con transparencia, sin manipulación de la información y guardando la reserva necesaria.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos coadyuva en brindar una explicación por medio de las tablas de frecuencia y porcentajes en lo referente a la estadística descriptiva; del mismo modo la estadística inferencial busca dar apoyo a las pruebas de hipótesis a través de la correlación Rho de Spearman.

Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 6

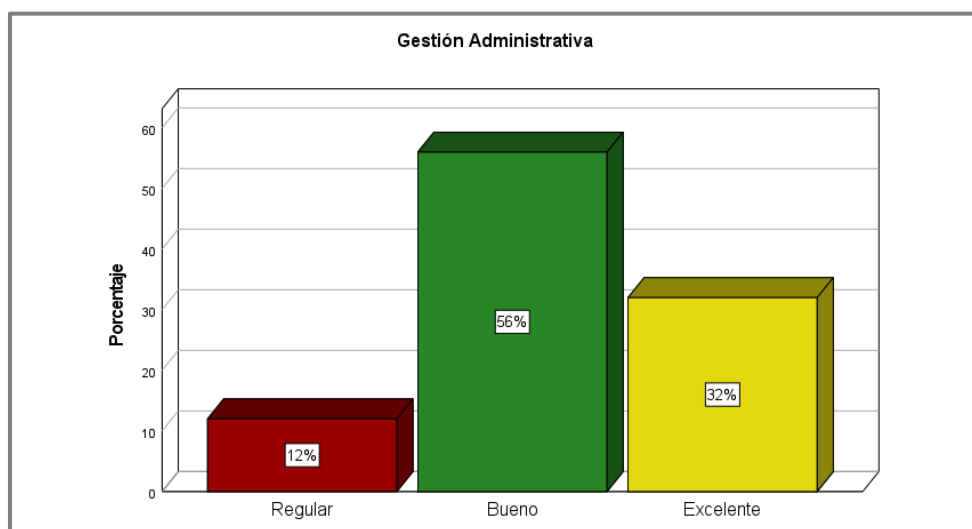
Variable Gestión administrativa en la I.E. Abraham Valdelomar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	12.0	12.0	12.0
	Bueno	28	56.0	56.0	68.0
	Excelente	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. SPSS 28.0

Figura 1

Gráfico de frecuencia de la variable Gestión administrativa



Como se visualiza en la tabla 6 y figura 1, los resultados son muy alentadores de un total de 50 encuestados, 6 encuestados que corresponden a un 12% consideran

que la gestión administrativa tiene una magnitud regular, mientras que 28 que representan el 56% indican que el nivel es bueno y 16 que corresponden al 32% manifiestan que es excelente. Por lo tanto, se evidencia un resultado diferente a la percepción expuesta en la problemática, en la cual los directivos y docentes tenían la inquietud que la gestión no sería la adecuada; aun así es conveniente desarrollar e implementar estrategias adicionales para que todos los trabajadores alcancen la percepción de excelencia.

Tabla 7

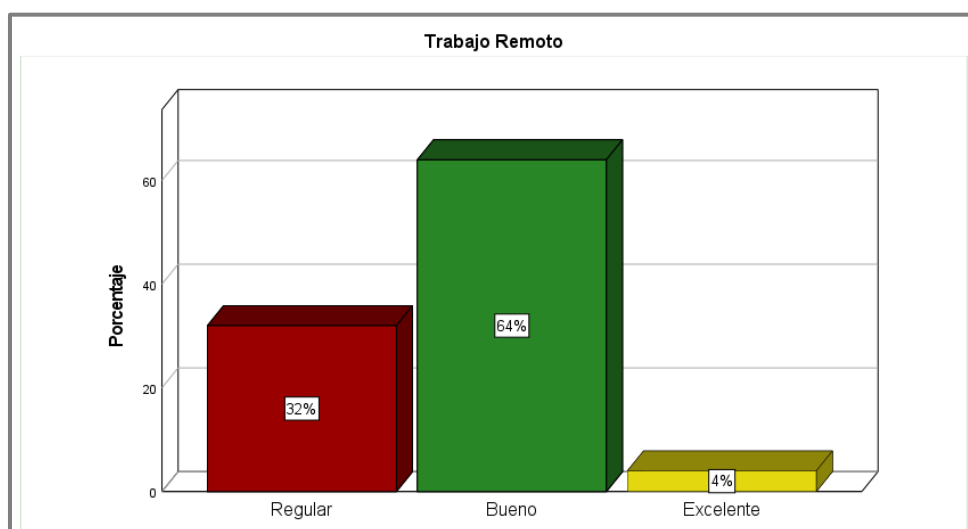
Variable Trabajo remoto en la I.E. Abraham Valdelomar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	32.0	32.0	32.0
	Bueno	32	64.0	64.0	96.0
	Excelente	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. SPSS 28.0

Figura 2

Gráfico de frecuencia de la variable Trabajo remoto



Como se advierte en la tabla 7 y figura 2, los resultados son de mucha expectativa; 32 personas que representa a un 64% indican que el trabajo remoto cuenta con un nivel bueno, 16 que corresponden al 32% estiman un nivel regular y 2 personas indican un nivel excelente que corresponde al 4%. Se infiere que el trabajo remoto es provechoso en el contexto de la pandemia del Covid 19, permitiendo apoyar las normas dadas por el gobierno salvaguardando la salud de la comunidad educativa; asimismo es conveniente brindar capacitaciones en el tema de autoeficacia, autogestión y equilibrio de tiempos destinados a actividades del hogar y del trabajo.

Tabla 8

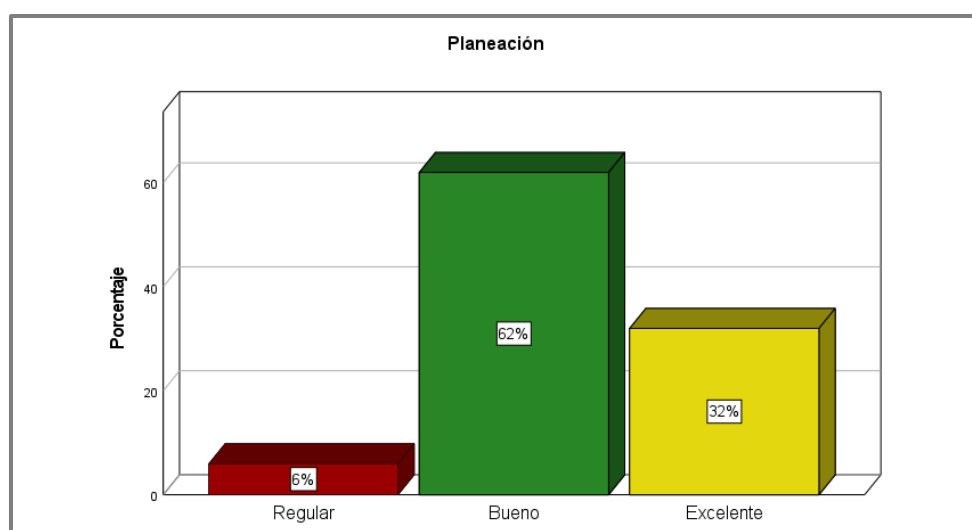
Nivel de la Planeación en la I.E. Abraham Valdelomar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	6.0	6.0	6.0
	Bueno	31	62.0	62.0	68.0
	Excelente	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. SPSS 28.0

Figura 3

Gráfico de frecuencia de la dimensión Planeación



En la tabla 8 y figura 3 que representa a la dimensión planeación se percibe que del total de 50 encuestados, 3 personas que corresponden al 6% estiman que la planeación presenta un nivel regular, mientras 31 que corresponde al 62% manifiestan que el nivel es bueno, y un 32% aproximadamente que corresponde a 16 encuestados señalan que la magnitud es excelente. La valoración demuestra que la planeación es buena, por lo cual es adecuado mejorarlo mediante la participación de todos actores de la comunidad educativa para escuchar las opiniones y recomendaciones en la implementación de estrategias, además actualizar los objetivos de corto plazo de acuerdo a las metas.

Tabla 9

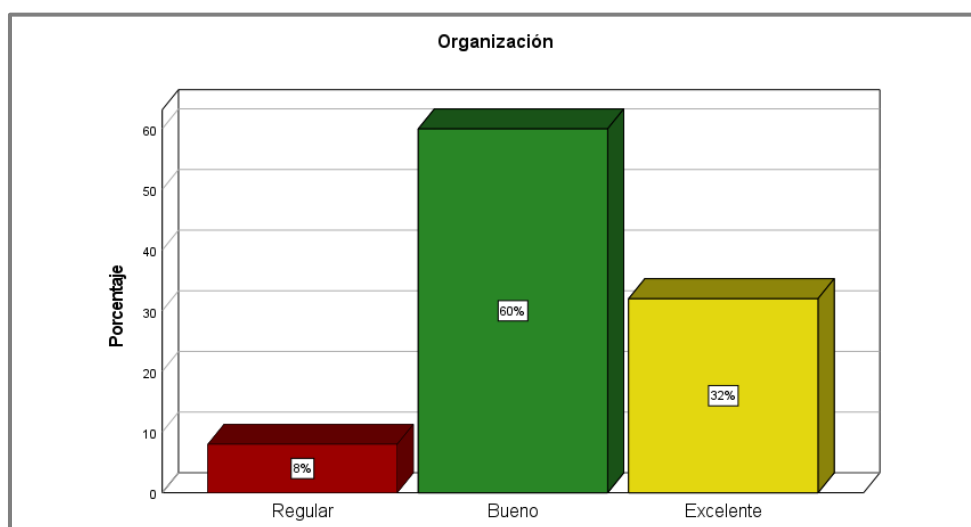
Nivel de la Organización en la I.E. Abraham Valdelomar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	8.0	8.0	8.0
	Bueno	30	60.0	60.0	68.0
	Excelente	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. SPSS 28.0

Figura 4

Gráfico de frecuencia de la dimensión Organización



En la tabla 9 y figura 3, referente a la organización, luego de realizarse el análisis en el programa SPSS; de los 50 encuestados, 4 representan sólo el 8% que estiman la organización en un nivel regular, 30 que corresponde al 60% señala que la magnitud es buena; por otro lado sólo 16 personas manifiestan que la organización es excelente. Podemos inferir que la dimensión organización requiere mejoras, estableciendo estrategias en los planes y actividades para tratar de lograr los objetivos con el presupuesto asignado, asimismo es necesario revisar el ROF y el MOF de la institución para reforzarlo acorde a la situación actual.

Tabla 10

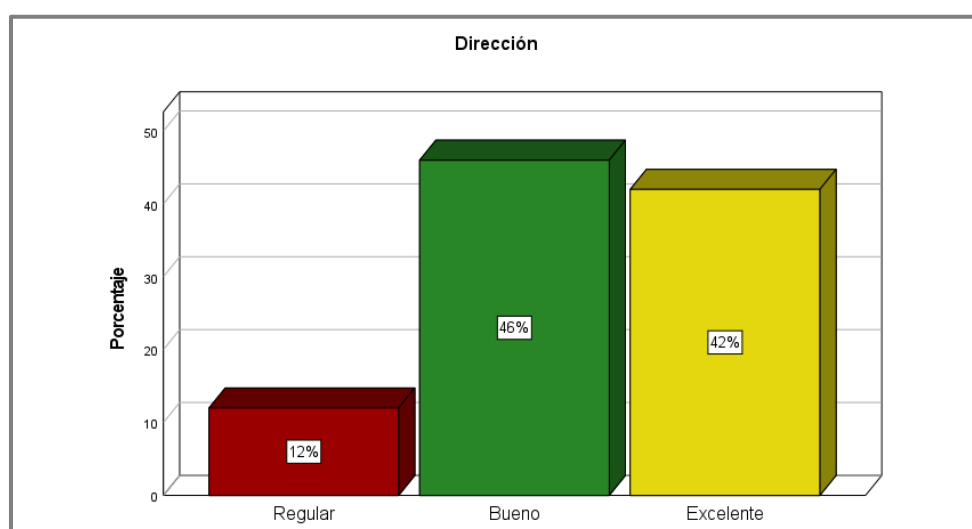
Nivel de la Dirección en la I.E. Abraham Valdelomar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	12.0	12.0	12.0
	Bueno	23	46.0	46.0	58.0
	Excelente	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. SPSS 28.0

Figura 5

Gráfico de frecuencia de la dimensión Dirección



En la tabla 10 y figura 5 que representa a la dimensión dirección se percibe que del total de 50 encuestados, 6 que corresponde sólo al 12% menciona que el nivel de dirección es regular, 23 que corresponde al 46% manifiestan que el nivel es bueno, y un 42% aproximadamente que corresponde a 21 encuestados señalan que la magnitud es excelente. La valoración regular y buena demuestra que la dirección en la institución es media, los directivos deben practicar el liderazgo evitando ser intrusivos en la vida laboral, estimular a los docentes en el cumplimiento de los objetivos, metas y valorando sus logros con el reconocimiento respectivo.

Tabla 11

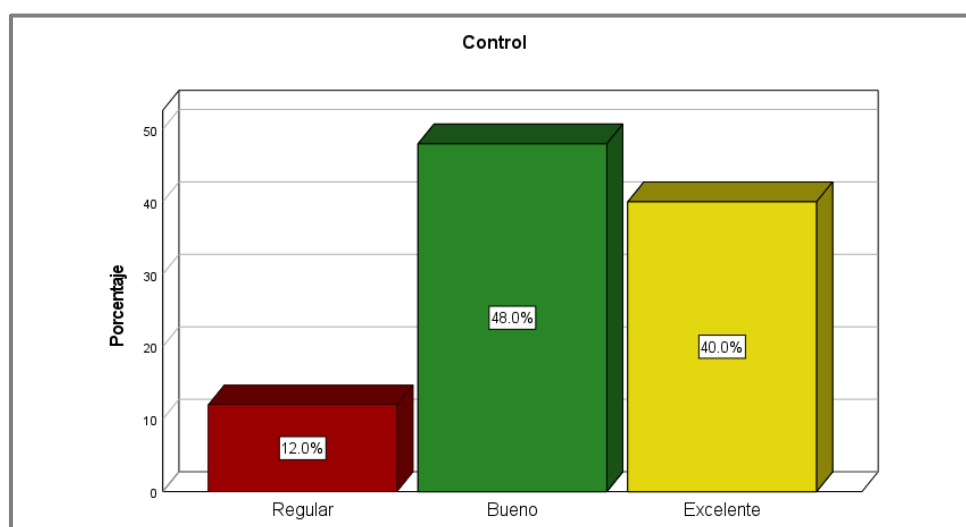
Nivel de Control en la I.E. Abraham Valdelomar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	12.0	12.0	12.0
	Bueno	24	48.0	48.0	60.0
	Excelente	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. SPSS 28.0

Figura 6

Gráfico de frecuencia de la dimensión Control



Como se advierte en la tabla 11 y figura 6, los resultados son de mucha expectativa, puesto que 6 encuestados que representa al 12% perciben el control en una magnitud regular, 24 personas que representa el 48% indican que el control cuenta con un nivel bueno y 20 personas indican un nivel excelente que corresponde al 40% como resultado de 50 encuestados. Por lo tanto se infiere que el control se debe fortalecer a través de la supervisión constante de las actividades realizadas por los empleados y tomar acciones correctivas para contar con información oportuna y de calidad ayudando a los directivos a tomar mejores decisiones, y de esa manera la comunidad educativa alcance una percepción de excelencia en el proceso de control.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Hi: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Tabla 12

Correlación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto

			Gestión Administrativa	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.636**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	50	50
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	.636**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	50	50

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

Nota. SPSS 28.0

En la tabla 12 se aprecia que la correlación entre las variables gestión administrativa y trabajo remoto nos presenta como resultado el coeficiente Rho de Spearman $r = 0,636$, el cual expresa una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia es $p\text{ valor} = 0.001$; por lo tanto al ser $0.001 < 0.05$. En consecuencia es rechazada la hipótesis nula y se consiente la hipótesis de investigación; en definitiva la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el trabajo remoto.

Hipótesis específica 1

Ho: La planeación no se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Hi: La planeación se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Tabla 13

Correlación entre la planeación y el trabajo remoto

			Planeación	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1.000	.500**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	50	50
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	.500**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	50	50

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

Nota. SPSS 28.0

En la tabla 13 se evidencia que la correlación entre la planeación y trabajo remoto arroja como resultado el coeficiente de $r = 0,500$, correspondiendo a una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia es $p\text{ valor} = 0.001$; por lo tanto al ser $0.001 < 0.05$. Por lo tanto es rechazada la hipótesis nula

y se consiente la hipótesis de investigación; en definitiva la planeación se relaciona de manera significativa con el trabajo remoto.

Hipótesis específica 2

Ho: La organización no se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Hi: La organización se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Tabla 14

Correlación entre la organización y el trabajo remoto

			Organización	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.469**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	50	50
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	.469**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	50	50

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

Nota. SPSS 28.0

En la tabla 14 se visualiza que la correlación entre la organización y trabajo remoto tiene como resultado el coeficiente de $r = 0,469$, siendo una correlación positiva moderada, mientras el nivel de significancia es $p\text{ valor} = 0.001$; por lo tanto al ser $0.001 < 0.05$. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna; en definitiva la organización se relaciona de manera significativa con el trabajo remoto.

Hipótesis específica 3

Ho: La dirección no se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Hi: La dirección se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Tabla 15

Correlación entre la dirección y el trabajo remoto

			Dirección	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.620**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	50	50
	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	.620**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	50	50

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

Nota. SPSS 28.0

Se puede apreciar en la tabla 15 que la correlación entre la dirección y el trabajo remoto expresa un coeficiente de $r = 0,620$, siendo una correlación positiva moderada, mientras el nivel de significancia es $p\ valor = 0.001$; por lo tanto al ser $0.001 < 0.05$. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna; en consecuencia la dirección se relaciona de manera significativa con el trabajo remoto.

Hipótesis específica 4

Ho: El control no se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Hi: El control se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Tabla 16*Correlación entre el control y el trabajo remoto*

			Control	Trabajo Remoto
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.542**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	50	50
	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	.542**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	50	50

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

Nota. SPSS 28.0

En la tabla 16 se puede inferir que la correlación entre las variables control y trabajo remoto nos muestra como resultado el coeficiente Rho de Spearman $r = 0,542$, el cual manifiesta una correlación positiva moderada, Así también el nivel de significancia es $p \text{ valor} = 0.001$; por consiguiente al ser $0.001 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; en definitiva el control se relaciona de manera significativa con el trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

El constante cambio y los desafíos del mundo globalizado, están obligando a una rápida adaptabilidad de las organizaciones como condición para que continúen sobreviviendo, asimismo deben incluir en sus operaciones la tecnología, productividad e información oportuna será capaz de generar buenos resultados y resolver las dificultades que se presenten; para ello es necesario que consideren aspectos importantes como son la flexibilidad, reducción jerárquica, creatividad, uso de tecnología entre otros (Chiavenato, 2019). El tema de investigación se centra en esta coyuntura de la pandemia, la cual está destinada a evidenciar la correspondencia entre la gestión administrativa y el trabajo remoto de los empleados de la institución educativa; del mismo modo la interacción entre sus hipótesis específicas, como son la planeación, organización, dirección y control.

La prueba de confiabilidad de los instrumentos de investigación se desarrolló a través del programa estadístico SPSS versión 28.0, obteniendo el Alpha de Cronbach para la variable gestión administrativa un resultado de $\alpha = 0,916$ (91 %) y para la variable trabajo remoto el resultado expresado es de $\alpha = 0,907$ (90 %). Por consiguiente en la prueba descriptiva de frecuencia para visualizar el rango de escala de ambas variables, los resultados manifiestan un nivel regular = 12%, nivel bueno = 56% y excelente = 32% para la variable gestión administrativa; por otro lado para la variable trabajo remoto, el índice fue de magnitud regular = 32%, magnitud buena = 64% y una magnitud excelente = 4%. Los valores obtenidos en los resultados del análisis inferencial en el contraste de la hipótesis general, el coeficiente de correlación $r = 0,636$ nos demostró la existencia de una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el trabajo remoto, con un nivel de significancia de p valor = 0.001 y al ser $p < 0.05$ en definitiva se rechazó la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación.

Esta afirmación es reforzada con la tesis de Vargas (2021) que concluyó que el teletrabajo y gestión administrativa de la DIVINFOR – PNP San Isidro muestran un coeficiente de correlación positiva moderada de $r = 0,602$. Así mismo guarda similitud con la tesis de Cáceres (2018) en la cual indica que entre la formación académica del director y la gestión administrativa de las instituciones educativas del Callao existe una relación positiva moderada de $r = 0,622$. Así también la

investigación de la tesis de Jáuregui et al. (2020) indican que los procedimientos de las actividades administrativas que desarrollan los directivos y docentes por medio del internet en los centros educativos rurales de Pisco son deficientes, el 56% afirma que no cuentan con conectividad a internet, el 83% expresa que el presupuesto asignado para costear la infraestructura tecnológica es insuficiente entre otros aspectos pendientes por mejorar.

Por su parte Ortiz-Lozano et al. (2021) investigaron las dificultades del teletrabajo en el personal de la Administración General Española, como resultados el 8.3% manifiesta no tener dificultades del trabajo remoto; las posturas incorrectas evidencian un 38.6%, dificultad para desconectarse del trabajo es 38.2%; concluyeron que el ámbito social y personal de los empleados es primordial hacerle frente al estudio de los riesgos mentales para la salud y buscar armonizar la vida personal y laboral. Mientras tanto, Monar y Quijano (2015) concluyen que en las PYMES existe la posibilidad de implementar el teletrabajo para optimizar los recursos en las gestiones administrativas de diferentes áreas, en determinados puestos beneficiando al empleado, empleador y medio ambiente; reduciendo costos operativos, menos gastos en infraestructura física posibilitando la expansión geográfica, flexibilidad del horario laboral, la inclusión al mercado laboral de personas con capacidades especiales.

De los hallazgos en los artículos científicos tenemos a Drašler et al. (2021) quienes, concluyeron que tanto estudiantes y educadores de la Universidad de Liubliana en el contexto de la educación virtual, mejoraron sus hábitos alimenticios y las horas de tiempo dedicadas a la familia; sin embargo el de estrés es mayor y la eficiencia menor en el entorno virtual; aunque las prácticas de laboratorios, vida social y la evaluación de conocimientos son las principales dificultades. Por otro lado Jiménez (2020) quien señala que el teletrabajo en el sector público necesita una fuerte inversión tanto a nivel organizativo y de gestión con un alto compromiso directivo; por otro lado el teletrabajo no es adecuado para todos los puestos y actividades, así pues no sólo evidencia un problema de regulación sino de dirección, organización y gestión; la digitalización en el sector público muestra debilidades. Por su parte Peralta et al. (2020) manifiestan que el teletrabajo permite a la gestión administrativa optimizar sus procesos y generar beneficios para las organizaciones y colaboradores, entonces la nueva modalidad de trabajo debe

integrar a las personas, la tecnología de información y comunicación incluida la legislación correspondiente, generando confianza y calidad de vida de los empleados, lo cual refleja un aumento de la productividad y eficiencia en los procesos administrativos.

Del mismo modo Fierro (2021) identificó la necesidad de adaptación de las empresas a través de la gestión del cambio, el cual influye positivamente en la colaboración virtual, en la capacitación del uso de las TIC y en la agilidad estratégica para garantizar que las organizaciones sean competitivas a corto plazo y sobrevivan a largo plazo; asimismo la importancia de generar capacidades de adaptación y de replanteo de sus estrategias para enfrentarse a diversas crisis. Al respecto Irimias (2021) concluye la gran importancia de los factores relacionados con el equilibrio trabajo y familia para alcanzar el teletrabajo eficaz, aborda cuatro factores: trabajo a través del uso de tecnología, la confianza entre la organización y el empleado, el equilibrio familia – trabajo, la actitud hacia el trabajo virtual.

Referente a la primera hipótesis específica 1: Planeación, se estableció una correlación positiva moderada con un coeficiente de Spearman $r = 0,500$ y un grado de significancia p valor = 0.001, que determinó refutar la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna. Por lo tanto se percibe una correlación entre la planeación y el trabajo remoto.

Esta afirmación guarda relación con la tesis de Vicente (2020) en la cual se demuestra que el trabajo remoto y la planificación operativa del centro educativo tienen una correlación positiva alta de $r = 0,776$ mediante una muestra de 31 docentes de la institución Rosa Dominga Perez Liendo. Al respecto, Ramírez (2004) menciona que la planeación implica armonizar, integrar tanto las demandas de la sociedad y de la institución educativa; y así pues se definen los objetivos, metas y los recursos necesarios, en ese entorno el objetivo primordial es desarrollar el recurso humano dotado de conocimientos y ética profesional. Lo manifestado guarda relación con el estudio de Orlando (2015) quién concluye que el teletrabajo influye positivamente en la gestión, puesto que se logra las expectativas de la organización, evidenciando mayor competitividad, eficiencia, productividad y un nivel bajo de ausentismo; cabe resaltar que los empleados manifiestan una mejor calidad de vida, ahorro de dinero y tiempo al no desplazarse a su centro de labores; el control administrativo se basa en la confianza en sus colaboradores y la

autogestión de los mismos empleados. Por otro lado Chiavenato (2019) expresa, planificar es aceptar la incertidumbre y adaptarnos al entorno cambiante apoyándonos en la innovación y creatividad; entre los aspectos a enfocarse son una estructura horizontal, centrarse en los escenarios de corto y mediano plazo, flexibilidad y autonomía al convivir en un entorno dinámico.

De igual manera entre los hallazgos de artículos científicos, Navia-Núñez y Stefanu-Lidorikiotu (2020) afirman que el proceso de planeación fue la más afectada debido a factores externos, presentándose reestructuraciones en los procesos y cargos, los proyectos planeados se enfocaron en el corto y mediano plazo desarrollando los cambios necesarios. Según Cárdenas et al. (2017) la importancia de establecer modelos de dirección, organización y empleo de la tecnología para impulsar los programas de innovación en busca de la calidad educativa. Así también Sârbu et al. (2021) estudiaron como el entorno educativo virtual y el nivel de fatiga, los resultados revelan que el 87.5% invierte un tiempo adicional al realizar sus actividades, el 73,5% muestra un alto nivel de fatiga debido a las horas extras de trabajo, la dificultad de la enseñanza virtual es la evaluación de los estudiantes; concluyeron que existe un alto nivel de estrés en los maestros, lo que impulso a desarrollar nuevos métodos de enseñanza interactivos para los estudiantes.

Por otro lado Filardi et al. (2020) identificó las ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública de Brasil detallando como positivos a la calidad de vida, alta productividad, flexibilidad y equilibrio familia-actividades laborales, menores costos y otros; y en desventajas la no adaptación y problemas de salud psicológicos; concluye que aún existen retos por superar requiriendo un modelo de gestión que sea más amigable y accesible a la administración pública que le permita alcanzar sus objetivos. Pacheco-Granados et al. (2018) manifiesta que deben mejorarse los procedimientos administrativos, automatizar la información y sensibilizar a los directivos. Por su parte Ghislieri et al. (2021); Lizana y Vega-Fernandez (2021) estudiaron la influencia de las horas extras de trabajo remoto en el conflicto trabajo – familia, concluyendo que el exceso de horas laboradas sumado al uso de las TIC son un factor predominante de la conciliación hogar - trabajo y por ende en la calidad de vida. Mientras Busu y Gyorgy (2021) indican que el rendimiento es el resultado coordinado de las necesidades

personales, económicas, psicológicas y profesionales; mientras la capacidad de adaptación al trabajo remoto tiene influencia menor en el rendimiento. En definitiva es el inicio para analizar los mercados digitales en relación al rendimiento de las plataformas en línea, cada día más personas hacen uso de las ventajas de las TIC.

En cuanto a la hipótesis específica 2: Organización, se evidenció una correlación positiva moderada, en la cual el coeficiente de correlación tiene un rango de $r = 0,469$ y ello es confirmado con el nivel de significancia p valor = 0.001; por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, lo que implica la existencia de correlación entre la organización y el trabajo remoto.

Tales resultados encuentran similitud con la tesis de Vicente (2020) en la cual se demuestra que el trabajo remoto y la dirección del centro educativo tienen una correlación positiva media de $r = 0,546$ en la institución Rosa Dominga Perez Liendo. De acuerdo con Münch (2018) manifiesta que el fin primordial de la organización administrativa es lograr que el funcionamiento de una organización sea más sencilla y los procesos más fluidos mediante la división y especialización del trabajo.

Con referencia a las revistas de literatura científica tenemos las siguientes investigaciones. Al respecto Navia-Núñez y Stefanu-Lidorikiotu (2020) señala que la pandemia obligó a establecer formas de organización, la preocupación de los directivos por las limitaciones en no interactuar y la forma de ejercer control hacia sus colaboradores se manejaron estableciendo acuerdos mutuos y la confianza entre ambos, de igual manera se flexibilizaron las condiciones de trabajo en cuanto a ergonomía, riesgos psicosociales entre otros. Además Alhaj y Hassan (2016) mencionan que una gestión administrativa sólida coadyuva a lograr los objetivos y consecuentemente tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral y organizacional. De igual manera Van Der Lippe y Lippényi (2019) analizaron el impacto del trabajo virtual en el rendimiento personal de las empresas de 9 países de Europa, se aprecia que los trabajadores individuales son más productivos cuando sus compañeros no laboran desde casa. Concluyeron que el rendimiento es mejor cuando los empleados no laboran virtualmente más de un día a la semana, por otro lado el teletrabajo tiene una interacción negativa con la productividad del empleado.

Al respecto Piroșcă et al. (2021) manifiestan luego de la revisión de la literatura referente a la digitalización y el mercado laboral, que en el contexto de la pandemia se ha motivado a cambios radicales en el mercado laboral, más aún se ha constatado que el recurso humano debe tener competencias técnicas, digitales y la capacidad rápida de adaptación a los cambios. Por su parte Raišienė et al. (2021) evidenciaron que el teletrabajo a través de las plataformas digitales ha sido un desafío para los docentes por la falta de competencias y dificultades de planificación, organización de sus labores y las altas expectativas de los líderes; existiendo una influencia negativa en el bienestar mental y físico con un impacto negativo en la productividad; los pedagogos que tenían carencias en el manejo de las TIC se centraron en mejorar sus habilidades y capacidades informáticas.

Según los resultados de la hipótesis específica 3: Dirección, se determinó una correlación positiva moderada, en la cual el coeficiente de correlación tiene un rango de $r = 0,620$ que es demostrado con el grado de confiabilidad p valor = 0.001; de esta manera se opta por rechazar la hipótesis nula y se acepta la alterna, permitiendo aseverar la relación entre la organización y el trabajo remoto.

Tales resultados encuentran similitud con la tesis de Vicente (2020) en la cual se demuestra que el trabajo remoto y la dirección del centro educativo tienen una correlación positiva media de $r = 0,546$ en la institución Rosa Dominga Perez Liendo. Así también se corroboran con la tesis de Romero (2017) quién, concluye que los inconvenientes se presentan en los procesos de selección, reclutamiento, evaluación y la ausencia de capacitación de los empleados, asimismo la falta de estrategias para optimizar la gestión de personal; determinan un plan estratégico para el mejoramiento de la gestión y reducir los problemas que pueden ser sanciones impuestas por los organismos públicos y más aún inconvenientes con los colaboradores.

De igual manera entre los hallazgos de artículos científicos, Navia-Núñez y Stefanu-Lidorikiotu (2020) mencionan que la función de dirección implicó que se trabaje de manera mutua implementando consensos en cuatro factores compromiso, disponibilidad, disciplina y la flexibilidad entre colaboradores y empleadores para que la organización se adapte al teletrabajo. Por otro lado Magnavita et al. (2021) en los resultados obtuvieron que el liderazgo intrusivo aumento el nivel de estrés de empleados de Lacio – Italia adictos al trabajo, las

labores fuera de horario y liderazgo intrusivo influyen en una disminución de la felicidad y depresión de los trabajadores, concluyeron que deben implementarse políticas para evitar la adicción al trabajo y el liderazgo intrusivo, incluyendo el derecho a la desconexión digital.

De igual manera Tapasco-Alzate y Giraldo-García (2020), quienes investigaron las posturas administrativas de los directivos de empresas en Colombia y su asociación a las barreras en adopción del trabajo a distancia; concluyeron que las dificultades aluden a los aspectos como el costo de inversión, limitaciones tecnológicas, gestión administrativa, incertidumbre, renuencia al cambio, el reducido control de los trabajadores, entre otros. Así también Medina-Guillen et al. (2021) concluyeron que durante la pandemia los docentes de Latinoamérica han percibido el aumento de la carga excesiva de trabajo influenciado por factores como inadecuado espacio físico, dificultades de infraestructura tecnológica, falta de apoyo en capacitación, asesoría y asistencia técnica en el empleo de herramientas educativas digitales, los docentes invierten mucho tiempo en atender inquietudes de los padres y estudiantes. Al respecto Karácsony (2021) demostró que el teletrabajo tiene una relación positiva en la satisfacción de los trabajadores eslovacos, la conciliación trabajo – familia ha mejorado, incluso un grupo de trabajadores señalaron que optarían por el trabajo virtual después que haya cesado la pandemia. Ahí percepciones negativas como la sensación de aislamiento, limitaciones en la transferencia de conocimientos; es por ello que ambas partes deben encontrar un punto de equilibrio construyendo un entorno de trabajo que satisfaga los temas de motivación, autonomía y ambiente laboral.

Por otro lado, referente a la hipótesis específica 4: Control, se demostró una correlación positiva moderada, en la cual el coeficiente Rho de Spearman tiene un rango de $r = 0,542$ que es constatado con el nivel de confiabilidad p valor = 0.001; por lo cual se concluye en refutar la hipótesis nula y se admite la alterna, de esta manera se establece la relación entre el control y el trabajo remoto.

De igual forma en el estudio de Vicente (2020) en la cual se demuestra que el trabajo remoto y la dimensión control del centro educativo tienen una correlación positiva débil de $r = 0,445$ en la institución Rosa Dominga Perez Liendo. En ese sentido Santa (2019) en sus resultados obtenidos evidencia la relación positiva

entre control interno y la gestión administrativa, concluyendo que al presentarse un eficiente control interno impacta de manera positiva en una buena gestión administrativa. Robbins y Coulter (2014) expresan que la eficacia de la función de control está definida por el alto grado de contribución al cumplimiento de las metas por parte de los directivos y colaboradores.

De acuerdo con la literatura científica, Navia-Núñez y Stefanu-Lidorikiotu (2020) indican con respecto al control, la pandemia ha impulsado a mejorar los indicadores de seguimiento, evaluación y control que deben ir de la mano con una comunicación sencilla, fluida, oportuna y en especial fortalecerse en la confianza. Muñoz y González (2019) concluyeron que el trabajo mancomunado de los directivos, docentes y la comunidad educativa se centran y focalizan esfuerzos en determinar, establecer e implementar procesos, procedimientos, monitoreo y evaluación en las actividades que desempeñan, entonces pueden lograr el objetivo de influir positivamente en el logro académico de los estudiantes de la institución educativa de Ovalle. Mientras Ordóñez et al. (2021) analizaron la gestión administrativa de la Universidad Católica de Cuenca Ecuador centrando su enfoque en la evaluación de control interno; de los resultados concluyeron que las debilidades en el proceso de gestión administrativa se deben a la carencia de planeamiento, procedimientos, medidas de riesgos, contingencias, prevención, de corrección y retrasos en la entrega de documentos.

Manzano-Sánchez et al. (2021) señalan que los profesores están dispuestos a formarse en metodologías innovadoras, dinámicas y en competencias digitales. Los administradores de las instituciones educativas deben promover la autonomía, capacitaciones en formación y aprendizaje virtual para los padres de familia y alumnos dotándoles de equipos tecnológicos en especial para las familias de bajos recursos. Almonacid-Nieto et al. (2020) en su investigación a los empleados de educación superior en Junín, demostró que las habilidades, capacidades, competencias de teletrabajo son un factor primordial para disminuir el agotamiento emocional, así pues las habilidades interpersonales de los empleados coadyuva en el control de sus comportamientos frente a los estresores debido a la excesiva carga laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto a la hipótesis general, según los resultados estadísticos existe una relación positiva moderada ($Rho = 0.636$ y p valor = 0.001), por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna; asimismo se estableció que la gestión administrativa permite la continuidad del trabajo remoto en la Institución Educativa Abraham Valdelomar en un nivel moderado, pudiéndose alcanzar el nivel de excelencia a través de una gestión más dinámica, interactiva y sencilla acorde al entorno virtual.

Segunda: Con relación a la hipótesis específica 1, según los resultados estadísticos existe una relación positiva moderada ($Rho = 0.500$ y p valor = 0.001), por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna; asimismo los procedimientos de planeación de la gestión administrativa implementada en el centro educativo es de grado moderado en el contexto del trabajo remoto, pudiéndose mejorar con la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo de las estrategias para el cumplimiento de las metas y objetivos.

Tercera: Correspondiente a la hipótesis específica 2, según los resultados estadísticos existe una relación positiva moderada ($Rho = 0.469$ y p valor = 0.001), por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna; asimismo las herramientas de la organización administrativa empleadas en la institución educativa es de magnitud moderada en tiempos del trabajo remoto, pudiéndose mejorar fortaleciendo el ROF, MOF y propiciando la correcta delegación de funciones y competencias.

Cuarta: Con referencia a la hipótesis específica 3, según los resultados estadísticos existe una relación positiva moderada ($Rho = 0.620$ y p valor = 0.001), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna; asimismo la capacidad de dirección administrativa desarrollada por los directivos es de magnitud buena facilitando el liderazgo en el contexto del trabajo remoto, pudiéndose optimizar utilizando como papel mediador a la autonomía y autogestión de parte de los docentes y evitando el liderazgo intrusivo de los directivos.

Quinta: Respecto a la hipótesis específica 4, según los resultados estadísticos existe una relación positiva moderada ($Rho = 0.542$ y p valor = 0.001), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna; asimismo el proceso de control que se utiliza en la supervisión y evaluación de las actividades realizadas por los docentes mantiene un nivel moderado en el entorno de trabajo remoto, pudiéndose fortalecer mediante un control constante desde la etapa de planeación hasta el logro de resultados para tener acceso a una información oportuna y confiable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Abraham Valdelomar continuar con la modalidad del trabajo remoto en los puestos laborales que se pueden desarrollar desde los hogares, flexibilizando las condiciones de trabajo no presencial y dotando de herramientas tecnológicas interactivas a los docentes; fortalecer la gestión administrativa con la participación de toda la comunidad educativa aportando ideas innovadoras, asimismo simplificar y automatizar los procesos administrativos con el fin de no sobrecargar horas de trabajo adicional.

Segunda: Se sugiere a los directivos del centro educativo planificar las actividades realizando un correcto diagnóstico de las necesidades y dificultades del trabajo remoto, del mismo modo actualizar los planes, objetivos de corto plazo, desarrollar y aplicar estrategias idóneas de acuerdo a las experiencias exitosas de otras instituciones educativas públicas que tengan cierta similitud y de esta manera lograr las metas establecidas en beneficio de toda la comunidad educativa; evitando los problemas de salud físicos y psicológicos en los empleados.

Tercera: Se sugiere a los directivos que organicen una adecuada división de las funciones de los empleados, centrándose en la necesidad de desarrollar procesos más fluidos y sencillos, asignar los recursos financieros, materiales y humanos idóneos favoreciendo un buen manejo del presupuesto asignado, con el propósito de lograr la eficiencia y eficacia en el servicio de enseñanza virtual a los estudiantes, así mismo permite fortalecer el aprendizaje de los docentes frente a escenarios de trabajo no presencial.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de la institución educativa dirigir los proyectos con liderazgo promoviendo la confianza entre empleado y empleador, comunicación y sincronización que ayude en la toma de decisiones oportuna frente a escenarios atípicos como la pandemia actual, además se sugiere capacitar a los docentes con charlas en donde la temática aborde la autonomía, autogestión laboral, competencias tecnológicas, igualdad de género en el desempeño de

actividades laborales y del hogar; contribuyendo al equilibrio de los roles trabajo y familia, rendimiento de los empleados y evitará el tecnoestrés.

Quinta: Se recomienda a los directivos del centro educativo construir e implementar mecanismos de control y evaluación de manera semanal sobre las actividades y el desempeño de los docentes y empleados administrativos, logrando contar con información oportuna y confiable de las tareas pendientes por realizar así como las acciones correctivas a emplearse; lo mencionado coadyuva en brindar un mejor servicio de enseñanza a los estudiantes y dar apoyo a los padres de familia por medio de capacitaciones y retroalimentación en el uso de las TIC.

REFERENCIAS

- Alhaj, A. A. & Hassan E. K. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management*, 8 (26), 94-104. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/32905/3420>
- Almonacid-Nieto, J. M., Calderón-Espinal, M. A., & Vicente-Ramos, W. (2020). Teleworking effect on job burnout of higher education administrative personnel in the Junín region, Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 373–380. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.001>
- Álvarez, H. (2020) Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Anaya Figueroa, T., Montalvo Castro, J., Ignacio Calderón, A., & Arispe Alburqueque, C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducirlas. *Educación (10199403)*, 30(58), 11–33. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.001>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arancibia, Fernandez F. (2011) Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26) 39-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Bayón Pérez, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Birkinshaw, J., Gudka, M., & D'Amato, V. (2021). The Blinkered Boss: How Has

- Managerial Behavior Changed with the Shift to Virtual Working? *California Management Review*, 63(4), 5–26.
<https://doi.org/10.1177/00081256211025823>
- Bjursell C., Bergmo-Prvulovic I., & Hedegaard J. (2021). Telework and Lifelong Learning. *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>
- Busu, M., & Gyorgy, A. (2021). The Mediating Role Of The Ability To Adapt To Teleworking To Increase The Organizational Performance. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 654–668. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/654>
- Cáceres Zevallos, V. M. (2018). *La formación académica de los directores y la calidad de gestión administrativa de las Instituciones Educativas Públicas de la red N° 06 del Callao-2016* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1832>
- Cámara, C. d. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (17), 227-256.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220227A>
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2020). *El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(32).
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>
- Catană, Ș. A., Toma, S. G., & Barbu, A. (2021). The effects of the COVID-19 pandemic on teleworking and education in a Romanian higher education institution: An internal stakeholders perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18158180>
- Coun Martine J. H., Edelbroek R., Pascale P., & Blomme R. J. (2021). Leading Innovative Work-Behavior in Times of COVID-19: Relationship Between

Leadership Style, Innovative Work-Behavior, Work-Related Flow, and IT-Enabled Presence Awareness During the First and Second Wave of the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.717345>

Chiavenato, I. (2001). *Administración - Teoría, proceso y práctica* (3ª ed.). Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (10ª ed.). Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (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>

Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica]. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo del 2020. D.O. No. 15313.

Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M. y González Táboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad*, Buenos Aires, (9), 95-124. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>

Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, so Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Science*, 9, 196. <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>

Drašler, V., Bertoncej, J., Korošec, M., Žontar, T. P., Ulrih, N. P., & Cigić, B. (2021). Difference in the attitude of students and employees of the university of ljubljana towards work from home and online education: Lessons from covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/su13095118>

Feregrino Basurto, M. A. (2021). Flexibilización Laboral, Teletrabajo Y Covid-

19. *Tendencias: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 22(2), 371–395. <https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181>
- Fierro Moreno, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova Scientia*, 13. <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2762>
- Filardi, F., Castro, R. M. P. De, & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Franklin Fincowsky, E. B. (2019). *Introducción a la administración: evolución, aplicaciones y tendencias*. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9534>
- Gairín Sallán , J., & Mercader Juan, C. (2021). La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica. *Red Age: Red de Apoyo a la Gestión Educativa*, 1-321. Obtenido de <http://www.redage.org/publicaciones/la-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-iberoamerica>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. (2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470. <https://doi.org/10.1177/0091026018819020>
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina Del Lavoro*, 112(3), 229–240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>
- Grant, C. (2011). *The development of an “actionable” E-Work life scale with reference to self reported well-being and job effectiveness*. [Doctoral thesis,

<https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.831748>

- Grant, C., Wallace L. and Spurgeon, P. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35 (5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Grant, C., Wallace L., Spurgeon, P., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41 (1), 16 - 33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000). *Gestión educativa estratégica: Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3039>
- Irimias, T. (2021). Considerations on Teleworking Before and during the Covid-19 Pandemic. *Review of Management & Economic Engineering*, 20(2), 154–160. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=151235333&lang=es&site=eds-live>.
- Jackson, K. S., Wilson, D., & Borden, D. (2020). Telework: Achievements and Blunders. *Journal of Government Financial Management*, 69(1), 58-59. <https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>
- Jáuregui Iriarte, M., Lobos Contreras, P. J., & Ñahui Yapias, L. P. (2020). *Mejora de la gestión administrativa en las IIEE del ámbito rural de la provincia de Pisco mediante la conectividad a internet* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11208>
- Jiménez Asencio, R. (2020). La dirección pública politizada desprecia la gestión. *Capital Humano*, (355), 43-49. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=144347957&lang=es&site=eds-live>

- Kara, S. B. K., Günes, D. Z., & Tüysüzer, B. S. (2021). Work-Family Conflict During Working from Home Due to Pandemic: A Qualitative Research on Female Teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 251–273.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1285876&lang=es&site=eds-live>.
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1–10. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Kelly, G. G., & Locke, K. (1999). *The Telecommuting Life: Managing Issues of Work, Home and Technology*. Idea Group Publishing. <https://es.book.lat/book/998648/b8cd83>
- Llamosas Trapaga, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson. <https://www.dykinson.com/libros/relacioneslaborales-y-nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-de-lacomunicacion/9788490854990/>
- Lizana, P. A., & Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Manzano-Sánchez, D., Valenzuela, A. V., & Hortiguëla-Alcalá, D. (2021). Educational System and action in the face of the COVID-19 pandemic: Opinion and prospects for improvement according to teachers. *Revista Española de Educación Comparada*, 38(38), 112–128. <https://doi.org/10.5944/REEC.38.2021.28771>
- Medina-Guillen, L. F., Quintanilla-Ferrufino, G. J., Palma-Vallejo, M., & Guillen, M. F. M. (2021). Workload in a group of Latin American teachers during the

covid-19 pandemic. *Uniciencia*, 35(2), 1–13. <https://doi.org/10.15359/ru.35-2.15>

Mihalca, L., Irimiaș, T. & Brendea, G. (2021). Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620–636. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>

Monar Altamirano, R. C., & Quijano Mazzini, P. E. (2015). *Oficinas virtuales y el teletrabajo como modalidad laboral para optimizar recursos en gestiones administrativas en áreas de comercialización* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/9171>

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

Muñoz Morales, N. C., & González González, A. E. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 136-152. <https://doi.org/10.29394/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>

Münch Galindo, L. (2018). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos* (3ª ed.). Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9257>

Navia-Núñez, M., & Stefanu-Lidorikiotu, Y. (2020). Cambios esperados en las funciones administrativas después de la emergencia sanitaria: estudio en directivos de España y Colombia. *Contabilidad y Negocios*, 15(30), 6–23. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202002.001>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a ed.). Ediciones de la U.

Ordóñez Parra, J., Cárdenas Muñoz, J., Cuadrado Sánchez, G., & Zamora Zamora, G. (2021). Administrative management of higher education institutions:

Catholic University of Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 347–356. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i1.35320>

- Orlando Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización Financiera en Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/14011>
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & Fernández-Muñoz, I. (2021). Difficulties for teleworking of public employees in the spanish public administration. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168931>
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Analysis of the administrative management in the educational institutions of the basic and middle levels in the rural areas of Santa Marta, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326–335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Piroșcă, G. I., Șerban-Oprescu, G. L., Badea, L., Stanef-Puică, M.-R., & Valdebenito, C. R. (2021). Digitalization and Labor Market—A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(7), 2843–2857. <https://doi.org/10.3390/jtaer16070156>
- Puntriano Rosas, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *IUS ET VERITAS*, 14(29), 157-178. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>
- Raišienė, A. G., Lučinskaitė-Sadovskienė, R., & Gardziulevičienė, L. (2021). Telework Experience of Pedagogues during the COVID-19 Pandemic: Strong Learning Seniors and Relaxed Leaders? *Education Sciences*, 11(10), 631.

<https://doi.org/10.3390/educsci11100631>

- Ramírez Cavassa, C. (2004). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*. Grupo Noriega Editores. https://books.google.cl/books?id=3peF_dZUveYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Robbins, S P. y Coulter, M. (2014). *Administración* (L. Ó. Madrigal Muñoz y L. E. Pineda Ayala, Trads.; 12.º ed.). Editorial Pearson Educación. <https://book.lat/book/5829049/3daed3>
- Rojas Lazaro, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Romero Poveda, W. P. (2017). *Análisis de la gestión administrativa del departamento de recursos humanos en las Pymes de suministros electrónicos en el sector norte de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16827>
- Ruiz Cutipa, V. V. (2021). *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16626>
- Sandoval-Reyes, J.; Idrovo-Carlier, S.; Duque-Oliva, E.J. (2021). RemoteWork, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Santa Cruz Chinchay, R. M. (2019). *Control interno y gestión administrativa de una universidad pública de Amazonas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38314>
- Sârbu, M. A., Mirea, C. N., Mihai, M., Nistoreanu, P., & Dadfar, E. (2021). Teachers' And Professors' Perception Of Telework In Romania. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 736–751. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/736>
- SERVIR. (12 de Junio de 2020) Guía Para Realizar El Trabajo Remoto En Las Entidades Públicas. *El Perú Primero, Segunda Versión*.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1051440-guia-de-trabajo-remoto-para-entidades>

- Simuț, C., Petrila, L., Popescu, F. A., & Oprea, I. M. (2021). Challenges and opportunities for telecommuting in the school system: Building a sustainable online education in the context of the sars-cov-2 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(18). <https://doi.org/10.3390/su131810296>
- Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 149–160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- Tejada Mori, E. J., & Torres Golac, M. d. (2020). *Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martin, 2020* [Tesis de titulación]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58396>
- Valencia Catunta, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <https://www.redalyc.org/journal/2932/293258387012/>
- Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work & Employment*, 35(1), 60–79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X. & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85, 85-103. <https://doi.org/10.3917/risa.851.0085>
- Vargas Pareja, C. R. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65634>
- Vicente Chinchay, J. G. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49927>

- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2014). *Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (Vol. 2). Editorial Brujas.
- Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C. G., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Signore, F., & Russo, V. (2021). Does the end justify the means? The role of organizational communication among work-from-home employees during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18083933>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rangos
Problemas Específicos: ¿De qué manera se relaciona la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la planeación y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	Hipótesis específicas: La planeación se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	Planeación	Diagnostico situacional Metas y objetivos Elaboración de planes Formulación de estrategias Acciones y procedimientos	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Deficiente Bajo Regular
			Organización	Estructura de la organización Documentos de gestión Presupuesto asignado División y especialización laboral Sincronización y comunicación	10-17	Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Bueno Excelente
¿De qué manera se relaciona la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?	Determinar la relación entre la organización y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	La organización se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	Dirección	Motivación y Liderazgo Confianza y participación Comunicación fluida Trabajo en equipo Toma de decisiones	18-25		
			Control	Evaluación del desempeño Supervisión de actividades Medidas de corrección y retroalimentación Cumplimiento de objetivos	26-33		
¿De qué manera se relaciona la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?	Determinar la relación entre la dirección y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	La dirección se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.	Variable 2: Trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Interferencia familia - trabajo	Jornada laboral Gestión del rol familia - trabajo Tecnoestrés Autoeficacia	1-10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Deficiente Bajo Regular
			D2: Productividad laboral	Eficiencia Eficacia Autogestión	11-19	Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Bueno Excelente

<p>¿De qué manera se relaciona el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el control y el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.</p>	<p>El control se relaciona significativamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar – Santa Anita 2021.</p>	<p>D3: TIC – Tecnología de la información y comunicación</p> <p>D4: Flexibilidad laboral</p>	<p>Competencias tecnológicas Tecnología de la información Tecnología de la comunicación Acceso a internet</p> <p>Horario de trabajo flexible Autonomía laboral Confianza organizacional Seguridad y salud</p>	<p>20-25</p> <p>26-33</p>		
---	--	---	--	---	---------------------------	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario N° 01

Variable a medir: Gestión administrativa

Estimado colaborador (a), esta encuesta es anónima le solicitamos que sea sincero en sus respuestas; asimismo agradecerle su apoyo en esta investigación. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información recopilada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado para fines de la investigación.

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

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

Dimensión 1: Planeación		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.					
2	Considera que están claramente definidos la misión y visión de la I.E. en el Proyecto Educativo Institucional.					
3	Se realiza un diagnóstico para identificar los problemas y necesidades de la I.E.					
4	El Plan Anual de Trabajo contiene las actividades y tareas prioritarias para el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.					
5	Los planes, proyectos y estrategias son difundidos a todo el personal de manera oportuna por parte del director y/o directivos de la I.E.					
6	Se designan los responsables, los tiempos y se prevé los recursos que permitirán llevar a cabo el plan anual.					
7	Las acciones y procedimientos elegidos son los adecuados e idóneos para el desarrollo del plan anual.					
8	Se mejora y actualiza los planes y objetivos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.					
9	Considera usted que es factible que pueda planificar cómo, cuándo y con qué recursos desarrollar sus funciones diarias académicas y extra académicas.					
Dimensión 2: Organización						
10	La I.E. cuenta con un organigrama funcional, es difundida y conocida por todo el personal que permite identificar su					

	área de dependencia.					
11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.					
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.					
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.					
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.					
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E.					
16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.					
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.					
	Dimensión 3: Dirección					
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todo el personal.					
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.					
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.					
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.					
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.					
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.					
24	Los jefes y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos.					
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y					

	responsabilidad en el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.					
	Dimensión 4: Control					
26	Se comunica el cronograma de supervisión a todo el personal de la I.E.					
27	El personal directivo y los jefes, ejecutan de manera mensual la medición de los avances del cumplimiento de las metas del Plan Anual de Trabajo.					
28	El personal directivo y los jefes, realizan seguimiento y evaluación de las tareas establecidas en el Plan Anual de Trabajo para detectar las dificultades.					
29	Considera usted que utilizan estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos de control.					
30	Proponen alternativas de solución y acciones correctivas para prevenir y corregir las dificultades valorando los costos y beneficios.					
31	Se comunica a todos los empleados el avance y las actividades pendientes por realizar de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la I.E.					
32	Considera que los controles de seguimiento, evaluación y las acciones correctivas tomadas por la I.E. contribuyen en la mejora de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.					
33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.					

Cuestionario N° 2

Variable a medir: Trabajo remoto

Instrumento de medición del trabajo remoto

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

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

	Dimensión 1: Interferencia familia - trabajo	1	2	3	4	5
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.					
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumple los horarios establecidos en su jornada laboral.					
3	Mi trabajo remoto toma tiempo, que me gustaría compartir con mi familia, amigos y desarrollar otras actividades no laborales.					
4	Cuando realizó trabajo remoto, es difícil desconectarme para poder descansar.					
5	Siente que las actividades a realizar son muchos mayores cuando estoy trabajando de forma remota.					
6	Considera que las actividades domésticas del hogar, cuidado de los niños y las horas de trabajo que recaen sobre usted son demasiada responsabilidad.					
7	Cuando usted labora de forma remota, a menudo piensa en actividades pendientes relacionadas con su trabajo; fuera de sus horas de jornada laboral.					
8	Considera que tiene dificultad en el uso y dominio de las TIC, cuando realiza trabajo remoto.					
9	El acceso constante al trabajo remoto a través de los equipos tecnológicos y análogos es muy agotador y a la vez estresante.					
10	Siente que su vida social es precaria cuando labora de forma remota.					
	Dimensión 2: Productividad laboral					
11	Cuando laboro en forma remota puedo concentrarme mejor en mis actividades laborales.					
12	Considera que cuenta con los medios y recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente.					

13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.					
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.					
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.					
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén supervisando.					
17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.					
18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el cumplimiento de los objetivos.					
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.					
	Dimensión 3: TIC – Tecnología de la Información y Comunicación					
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.					
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.					
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.					
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales.					
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.					
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.					
	Dimensión 4: Flexibilidad laboral					
26	En la modalidad de trabajo remoto, el supervisor y/o jefe me da control total sobre cómo culminar mis actividades.					
27	Mi supervisor y/o jefe me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.					
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.					

29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.					
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional de los empleados.					
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.					
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.					
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.					

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN													
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.				X				X				X	
2	Considera que están claramente definidos la misión y visión de la I.E. en el Proyecto Educativo Institucional.				X				X				X	
3	Se realiza un diagnóstico para identificar los problemas y necesidades de la I.E.				X				X				X	
4	El Plan Anual de Trabajo contiene las actividades y tareas prioritarias para el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.				X				X				X	
5	Los planes, proyectos y estrategias son difundidos a todo el personal de manera oportuna por parte del director y/o directivos de la I.E.				X				X				X	
6	Se designan los responsables, los tiempos y se prevé los recursos que permitirán llevar a cabo el plan anual.				X				X				X	
7	Las acciones y procedimientos elegidos son los adecuados e idóneos para el desarrollo del plan anual.				X				X				X	
8	Se mejora y actualiza los planes y objetivos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.				X				X				X	
9	Considera usted que es factible que pueda planificar cómo, cuándo y con qué recursos desarrollar sus funciones diarias académicas y extra académicas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN													
10	La I.E. cuenta con un organigrama funcional, es difundida y conocida por todo el personal que permite identificar su área de dependencia.				X				X				X	
11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.				X				X				X	
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.				X				X				X	
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.				X				X				X	
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.				X				X				X	
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E.				X				X				X	

16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.				X			X			X
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.				X			X			X
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN											
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todo el personal.				X			X			X
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.				X			X			X
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.				X			X			X
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.				X			X			X
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.				X			X			X
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.				X			X			X
24	Los jefes y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos.				X			X			X
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.				X			X			X
DIMENSIÓN 4: CONTROL											
26	Se comunica el cronograma de supervisión a todo el personal de la I.E.				X			X			X
27	El personal directivo y los jefes, ejecutan de manera mensual la medición de los avances del cumplimiento de las metas del Plan Anual de Trabajo.				X			X			X
28	El personal directivo y los jefes, realizan seguimiento y evaluación de las tareas establecidas en el Plan Anual de Trabajo para detectar las dificultades.				X			X			X
29	Considera usted que utilizan estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos de control.				X			X			X
30	Proponen alternativas de solución y acciones correctivas para prevenir y corregir las dificultades valorando los costos y beneficios.				X			X			X
31	Se comunica a todos los empleados el avance y las actividades pendientes por realizar de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la I.E.				X			X			X
32	Considera que los controles de seguimiento, evaluación y las acciones correctivas tomadas por la I.E. contribuyen en la mejora de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.				X			X			X

33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.				X				X				X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Luis Humberto Bejar

C.E. 000312765

Especialidad del validador: Dr. En Educación

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

04 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.
Dr. En Educación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: INTERFERENCIA FAMILIA - TRABAJO													
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.				X				X				X	
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumple los horarios establecidos en su jornada laboral.				X				X				X	
3	Mi trabajo remoto toma tiempo, que me gustaría compartir con mi familia, amigos y desarrollar otras actividades no laborales.				X				X				X	
4	Cuando realizó trabajo remoto, es difícil desconectarme para poder descansar.				X				X				X	
5	Siente que las actividades a realizar son muchos mayores cuando estoy trabajando de forma remota.				X				X				X	
6	Considera que las actividades domésticas del hogar, cuidado de los niños y las horas de trabajo que recaen sobre usted son demasiada responsabilidad.				X				X				X	
7	Cuando usted labora de forma remota, a menudo piensa en actividades pendientes relacionadas con su trabajo; fuera de sus horas de jornada laboral.				X				X				X	
8	Considera que tiene dificultad en el uso y dominio de las TIC, cuando realiza trabajo remoto.				X				X				X	
9	El acceso constante al trabajo remoto a través de los equipos tecnológicos y análogos es muy agotador y a la vez estresante.				X				X				X	
10	Siente que su vida social es precaria cuando labora de forma remota.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL													
11	Cuando laboro en forma remota puedo concentrarme mejor en mis actividades laborales.				X				X				X	
12	Considera que cuenta con los medios y recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente.				X				X				X	
13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.				X				X				X	
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.				X				X				X	
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.				X				X				X	
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén supervisando.				X				X				X	

17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.					X					X						X
18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el cumplimiento de los objetivos.					X					X						X
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.					X					X						X
DIMENSIÓN 3: TIC – TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN																	
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.					X					X						X
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.					X					X						X
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.					X					X						X
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales.					X					X						X
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.					X					X						X
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.					X					X						X
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL																	
26	En la modalidad de trabajo remoto, el supervisor y/o jefe me da control total sobre cómo culminar mis actividades.					X					X						X
27	Mi supervisor y/o jefe me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.					X					X						X
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.					X					X						X
29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.					X					X						X
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional de los empleados.					X					X						X
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.					X					X						X
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.					X					X						X
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.					X					X						X

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Luis Humberto Bejar

C.E. 000312765

Especialidad del validador: Dr. En Educación

04 de noviembre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Dr. En Educación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN													
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.				X				X				X	
2	Considera que están claramente definidos la misión y visión de la I.E. en el Proyecto Educativo Institucional.				X				X				X	
3	Se realiza un diagnóstico para identificar los problemas y necesidades de la I.E.				X				X				X	
4	El Plan Anual de Trabajo contiene las actividades y tareas prioritarias para el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.				X				X				X	
5	Los planes, proyectos y estrategias son difundidos a todo el personal de manera oportuna por parte del director y/o directivos de la I.E.				X				X				X	
6	Se designan los responsables, los tiempos y se prevé los recursos que permitirán llevar a cabo el plan anual.				X				X				X	
7	Las acciones y procedimientos elegidos son los adecuados e idóneos para el desarrollo del plan anual.				X				X				X	
8	Se mejora y actualiza los planes y objetivos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.				X				X				X	
9	Considera usted que es factible que pueda planificar cómo, cuándo y con qué recursos desarrollar sus funciones diarias académicas y extra académicas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN													
10	La I.E. cuenta con un organigrama funcional, es difundida y conocida por todo el personal que permite identificar su área de dependencia.				X				X				X	
11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.				X				X				X	
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.				X				X				X	
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.				X				X				X	
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.				X				X				X	
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E.				X				X				X	
16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.				X				X				X	

17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.				X				X				X
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN													
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todo el personal.				X				X				X
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.				X				X				X
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.				X				X				X
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.				X				X				X
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.				X				X				X
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.				X				X				X
24	Los jefes y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos.				X				X				X
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: CONTROL													
26	Se comunica el cronograma de supervisión a todo el personal de la I.E.				X				X				X
27	El personal directivo y los jefes, ejecutan de manera mensual la medición de los avances del cumplimiento de las metas del Plan Anual de Trabajo.				X				X				X
28	El personal directivo y los jefes, realizan seguimiento y evaluación de las tareas establecidas en el Plan Anual de Trabajo para detectar las dificultades.				X				X				X
29	Considera usted que utilizan estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos de control.				X				X				X
30	Proponen alternativas de solución y acciones correctivas para prevenir y corregir las dificultades valorando los costos y beneficios.				X				X				X
31	Se comunica a todos los empleados el avance y las actividades pendientes por realizar de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la I.E.				X				X				X
32	Considera que los controles de seguimiento, evaluación y las acciones correctivas tomadas por la I.E. contribuyen en la mejora de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.				X				X				X
33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.				X				X				X

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Marianela del Rosario Pajuelo Purizaca

DNI: 06013510

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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

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

02 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.
Magister en Educación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: INTERFERENCIA FAMILIA - TRABAJO													
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.				X				X				X	
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumple los horarios establecidos en su jornada laboral.				X				X				X	
3	Mi trabajo remoto toma tiempo, que me gustaría compartir con mi familia, amigos y desarrollar otras actividades no laborales.				X				X				X	
4	Cuando realizó trabajo remoto, es difícil desconectarme para poder descansar.				X				X				X	
5	Siente que las actividades a realizar son muchos mayores cuando estoy trabajando de forma remota.				X				X				X	
6	Considera que las actividades domésticas del hogar, cuidado de los niños y las horas de trabajo que recaen sobre usted son demasiada responsabilidad.				X				X				X	
7	Cuando usted labora de forma remota, a menudo piensa en actividades pendientes relacionadas con su trabajo; fuera de sus horas de jornada laboral.				X				X				X	
8	Considera que tiene dificultad en el uso y dominio de las TIC, cuando realiza trabajo remoto.				X				X				X	
9	El acceso constante al trabajo remoto a través de los equipos tecnológicos y análogos es muy agotador y a la vez estresante.				X				X				X	
10	Siente que su vida social es precaria cuando labora de forma remota.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL													
11	Cuando laboro en forma remota puedo concentrarme mejor en mis actividades laborales.				X				X				X	
12	Considera que cuenta con los medios y recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente.				X				X				X	
13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.				X				X				X	
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.				X				X				X	
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.				X				X				X	
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén supervisando.				X				X				X	
17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.				X				X				X	

18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el cumplimiento de los objetivos.				X				X				X
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.				X				X				X
DIMENSIÓN 3: TIC – TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN													
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.				X				X				X
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.				X				X				X
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.				X				X				X
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales.				X				X				X
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.				X				X				X
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL													
26	En la modalidad de trabajo remoto, el supervisor y/o jefe me da control total sobre cómo culminar mis actividades.				X				X				X
27	Mi supervisor y/o jefe me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.				X				X				X
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.				X				X				X
29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.				X				X				X
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional de los empleados.				X				X				X
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.				X				X				X
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.				X				X				X
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.				X				X				X

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Marianela del Rosario Pajuelo Purizaca

DNI: 06013510

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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

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

02 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.
Magister en Educación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN													
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.				X				X				X	
2	Considera que están claramente definidos la misión y visión de la I.E. en el Proyecto Educativo Institucional.				X				X				X	
3	Se realiza un diagnóstico para identificar los problemas y necesidades de la I.E.				X				X				X	
4	El Plan Anual de Trabajo contiene las actividades y tareas prioritarias para el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.				X				X				X	
5	Los planes, proyectos y estrategias son difundidos a todo el personal de manera oportuna por parte del director y/o directivos de la I.E.				X				X				X	
6	Se designan los responsables, los tiempos y se prevé los recursos que permitirán llevar a cabo el plan anual.				X				X				X	
7	Las acciones y procedimientos elegidos son los adecuados e idóneos para el desarrollo del plan anual.				X				X				X	
8	Se mejora y actualiza los planes y objetivos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.				X				X				X	
9	Considera usted que es factible que pueda planificar cómo, cuándo y con qué recursos desarrollar sus funciones diarias académicas y extra académicas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN													
10	La I.E. cuenta con un organigrama funcional, es difundida y conocida por todo el personal que permite identificar su área de dependencia.				X				X				X	
11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.				X				X				X	
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.				X				X				X	
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.				X				X				X	
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.				X				X				X	
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E.				X				X				X	

16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.				X				X				X
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.				X				X				X
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN													
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todo el personal.				X				X				X
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.				X				X				X
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.				X				X				X
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.				X				X				X
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.				X				X				X
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.				X				X				X
24	Los jefes y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos.				X				X				X
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: CONTROL													
26	Se comunica el cronograma de supervisión a todo el personal de la I.E.				X				X				X
27	El personal directivo y los jefes, ejecutan de manera mensual la medición de los avances del cumplimiento de las metas del Plan Anual de Trabajo.				X				X				X
28	El personal directivo y los jefes, realizan seguimiento y evaluación de las tareas establecidas en el Plan Anual de Trabajo para detectar las dificultades.				X				X				X
29	Considera usted que utilizan estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos de control.				X				X				X
30	Proponen alternativas de solución y acciones correctivas para prevenir y corregir las dificultades valorando los costos y beneficios.				X				X				X
31	Se comunica a todos los empleados el avance y las actividades pendientes por realizar de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la I.E.				X				X				X
32	Considera que los controles de seguimiento, evaluación y las acciones correctivas tomadas por la I.E. contribuyen en la mejora de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.				X				X				X

33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.				X				X					X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Luz Mercedes Sanchez Mamani

DNI: 07649775

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

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

02 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.
Maestra en Administración de la Educación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: INTERFERENCIA FAMILIA - TRABAJO													
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.				X				X				X	
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumple los horarios establecidos en su jornada laboral.				X				X				X	
3	Mi trabajo remoto toma tiempo, que me gustaría compartir con mi familia, amigos y desarrollar otras actividades no laborales.				X				X				X	
4	Cuando realizó trabajo remoto, es difícil desconectarme para poder descansar.				X				X				X	
5	Siente que las actividades a realizar son muchos mayores cuando estoy trabajando de forma remota.				X				X				X	
6	Considera que las actividades domésticas del hogar, cuidado de los niños y las horas de trabajo que recaen sobre usted son demasiada responsabilidad.				X				X				X	
7	Cuando usted labora de forma remota, a menudo piensa en actividades pendientes relacionadas con su trabajo; fuera de sus horas de jornada laboral.				X				X				X	
8	Considera que tiene dificultad en el uso y dominio de las TIC, cuando realiza trabajo remoto.				X				X				X	
9	El acceso constante al trabajo remoto a través de los equipos tecnológicos y análogos es muy agotador y a la vez estresante.				X				X				X	
10	Siente que su vida social es precaria cuando labora de forma remota.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL													
11	Cuando laboro en forma remota puedo concentrarme mejor en mis actividades laborales.				X				X				X	
12	Considera que cuenta con los medios y recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente.				X				X				X	
13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.				X				X				X	
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.				X				X				X	
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.				X				X				X	
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén supervisando.				X				X				X	

17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.					X					X					X
18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el cumplimiento de los objetivos.					X					X					X
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.					X					X					X
DIMENSIÓN 3: TIC – TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN																
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.					X					X					X
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.					X					X					X
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.					X					X					X
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales.					X					X					X
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.					X					X					X
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.					X					X					X
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL																
26	En la modalidad de trabajo remoto, el supervisor y/o jefe me da control total sobre cómo culminar mis actividades.					X					X					X
27	Mi supervisor y/o jefe me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.					X					X					X
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.					X					X					X
29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.					X					X					X
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional de los empleados.					X					X					X
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.					X					X					X
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.					X					X					X
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.					X					X					X

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Luz Mercedes Sanchez Mamani

DNI: 07649775

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

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

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

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

02 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.
Maestra en Administración de la Educación

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

Lima, 27 de Octubre del 2021

Carta de Presentación N° 115- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

GLORIA DORIS QUISPE VIZCARRA

Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar

DIRECTORA

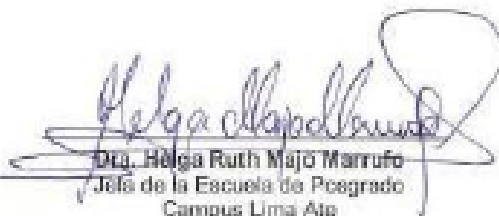
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAYNALAYA RASHUAMAN CHARO LIZ N° DNI 45307161y código de matrícula N° 7001166163 estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TRABAJO REMOTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 106
ABRAHAM VALDELOMAR – SANTA ANITA 2021**

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

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Murrufó
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ato

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Gloria Doris Quispe Vizcarra identificada con DNI N° 10772218, Directora de la Institución Educativa N° 106 “Abraham Valdelomar”, AUTORIZO a la estudiante de postgrado de la Maestría de Gestión Pública – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, alumna CHARO LIZ HUAYNALAYA RASHUAMAN con DNI 45307161; para desarrollar la aplicación de encuestas, la misma que se utilizará como material de su investigación para la tesis GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TRABAJO REMOTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 106 ABRAHAM VALDELOMAR – SANTA ANITA 2021, el cual se realizará de manera virtual.

Esperando que ésta autorización que solicita la estudiante antes mencionada pueda ayudarla en su investigación.

Agradezco la gentileza de su mención, asimismo aprovecho la oportunidad para expresarle mi mayor estima y consideración.

Lima, 01 de noviembre del 2021

Atentamente,



L^{ta.} GLORIA DORIS QUISPE VIZCARRA
DIRECTOR

Gloria Doris Quispe Vizcarra

Directora

Anexo 7: Confiabilidad Base de datos de la prueba piloto de Gestión Administrativa

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	var		
1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4			
5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4			
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4			
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4		
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4		
14	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4		
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3			
16																																				
17																																				
18																																				
19																																				
20																																				
21																																				
22																																				
23																																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

➔ **Escala: Gestión Administrativa**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	33

Anexo 8: Confiabilidad Base de datos de la prueba piloto de Trabajo Remoto

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	var		
1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4				
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4				
4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2				
5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3				
6	4	2	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5				
7	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2			
8	1	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5				
9	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
10	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
11	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3			
12	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4			
13	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	5		
14	4	5	3	4	4	4	3	3	5	2	2	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	2			
15	4	2	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	1	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	2	2	2	2			
16																																				
17																																				
18																																				
19																																				
20																																				
21																																				
22																																				
23																																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Trabajo F
 - Título
 - Resumen de Estadísticas

Fiabilidad

Escala: Trabajo Remoto

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a		
	15	0	100.0	.0
Total	15		100.0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	33