



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del trabajo Remoto y la gestión Administrativa de los
trabajadores de la Ugel Oxapampa, 2021**

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

AUTORA:

Muñoz Yurivilca, Kim Tami (ORCID: 0000-0003-1876-2815)

ASESOR:

Mg. Calderon Paniagua, Dennys Giovanni (ORCID: 0000-0002-6569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El 2020 fue un año de mucha experiencia, pero en especial a mi persona de agradecer a Dios por permitir contar con salud en medio de una pandemia, agradecer a mis padres que apoyaron la iniciativa de continuar con los aprendizajes y desarrollo profesional. Y aquellas personas que apoyaron con el desarrollo de este trabajo.

Agradecimiento

Primero doy gracias a Dios, por haberme permitido tener buena experiencia en la universidad, a los maestros que estuvieron acompañándonos durante estos dos años que duró la maestría, a los compañeros y compañeras que conocimos durante este tiempo de aprendizaje, a la universidad por permitirnos continuar con nuestros aprendizajes a pesar de vivir en momentos de pandemia. Y como recuerdo y prueba viviente esta tesis que perdurar dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

A mis padres, Amilcar y Paula, por apoyarme a continuar con mis objetivos en mi vida profesional.

Finalmente, agradezco a quien lee este apartado y más de mi tesis, por permitir a mis experiencias, investigaciones y conocimientos, incurrir dentro de su repertorio de información mental.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <u>Juicio de expertos</u>	16
Tabla 2. <u>Valores Alfa de Cronbach</u>	17
Tabla 3. <u>Esquema de confiabilidad</u>	17
Tabla 4. <u>Dimensión Disposición</u>	19
Tabla 5. <u>Dimensión Disposición (por pregunta Anexo)</u>	64
Tabla 6. <u>Dimensión Asistencia</u>	19
Tabla 7. <u>Dimensión Asistencia (por pregunta Anexo)</u>	66
Tabla 8. <u>Dimensión Confidencialidad</u>	20
Tabla 9. <u>Dimensión Confidencialidad (por pregunta Anexo)</u>	67
Tabla 10. <u>Dimensión Organización</u>	20
Tabla 11. <u>Dimensión Organización (por pregunta Anexo)</u>	69
Tabla 12. <u>Dimensión Control</u>	21
Tabla 13. <u>Dimensión Control (por pregunta Anexo)</u>	71
Tabla 14. <u>Dimensión Dirección</u>	21
Tabla 15. <u>Dimensión Dirección (por pregunta Anexo)</u>	73
Tabla 16. <u>Prueba de normalidad variable gestión del trabajo remoto</u>	22
Tabla 17. <u>Prueba de normalidad variable gestión administrativa</u>	22
Tabla 18. <u>Correlación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa</u>	23
Tabla 19. <u>Correlación trabajo remoto y organización en gestión administrativa</u>	24
Tabla 20. <u>Correlación trabajo remoto y control en gestión administrativa</u>	25
Tabla 21. <u>Correlación trabajo remoto y dirección en gestión administrativa</u>	26

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se precisa que se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

En cuanto al método se utilizó el enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal, tipo aplicado, recogiendo información de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, a través de dos cuestionarios referente a las dos variables, compuesto por 20 preguntas cada instrumento.

Esta investigación estuvo conformada por una población de 100 colaboradores de la Ugel de Oxapampa, teniendo una muestra de 87 trabajadores, a quienes se le aplicó las encuestas, los que fueron sometidos al juicio de tres expertos para comprobar su validez del contenido y para la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach obteniéndose los coeficientes de 0,934 de la gestión del trabajo remoto y 0,888 para la gestión administrativa, indicando una correlación confiable.

Se concluyó determinando que la gestión del trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,538.

Palabras clave: Trabajo remoto, organización dirección, control, gestión administrativa.

ABSTRACT

In this research work, it is specified that the general objective was to determine the relationship between the management of remote work and the administrative management of the workers of the Ugel de Oxapampa, 2021.

Regarding the method, the quantitative approach and non-experimental design of a descriptive-correlational and cross-sectional level were used, applied type, collecting information from the workers of the Oxapampa Ugel, through two questionnaires referring to the two variables, composed of 20 questions each instrument.

This research was made up of a population of 100 employees of the Ugel of Oxapampa, having a sample of 87 workers, to whom the surveys were applied, who were subjected to the judgment of three experts to check their validity of the content and for reliability Cronbach's alpha was used, obtaining coefficients of 0.934 for remote work management and 0.888 for administrative management, indicating a reliable correlation.

It was concluded by determining that the management of remote work is related to the administrative management of the workers of the Ugel de Oxapampa, 2021, at a moderate level, that is, it yielded a Spearman Rho of 0.538.

Keywords: Remote work, management organization, control, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se está atravesando por la emergencia sanitaria por la pandemia debido al Covid 19, por lo que en consideración a lo planteado por Drucker, estamos atravesando por un contexto saliente del ámbito de los conocimientos que se encuentra implantado como elemento nuestro a los instrumentos tecnológicos para la información y la comunicación, permitiendo con ello de romper las barreras en cuanto espacio y tiempo que las limite.

En cuanto a la Organización de los Estados Americanos (2017), precisó con referencia a las TIC's, que viene a cumplir la función de ser herramientas para apoyar todo el requerimiento referido a un calificado nivel de servicio al usuario, en el inicio se aplicó a entidades del sector productivo con resultados exitosos, con esa muestra resultante se procedió a replicar hacia los organismos públicos y del Estado, permitiendo concebir el impacto del gobierno digital con la aplicación de tales instrumentos tecnológicos para las informaciones y comunicaciones (TIC) con el consecuente incremento del nivel de servicios eficientes, contando con el insumo de información transparente con la intervención de la ciudadanía.

Para el incidente de los estados latinos, se hace referencia al Ecuador con su transformador direccionamiento de la gerencia gubernamental, alcanzando que los entes estatales ejecuten una gama de cambios en la exploración de obtener excelentes indicativos que sean capaces y llegue alcanzar la dicha de los sucesores, con lo que se le pueda generar más seguridad y posean maduro paso hacia las organizaciones oficiales (Albújar et al., 2018).

En el estado peruano, la reacción por las maniobras presentadas en la emersión higiénica pública su guión del Covid 19, la diligencia funcionaria recurrió en el sufrimiento remoto por la operatividad para otros pleitos presentándose la opción frente de obligaciones del desapego sociable, que sale a más dentro de guiones de diafanidad de las administraciones estatales (Johandry & López, 2017). Es la contestación en el lado de borde oficial frente el Covid 19, la gobernación peruana llegó a plantear el hábito de todos esos procedimientos que llegan a evitar el polo presencial en la fabricación de expediente distinguido para el ahorrado.

El desarrollo de la indagación realizada con relación a la gestión del trabajo remoto como una alternativa que cubra la gestión administrativa de colaboradores de la Ugel de Oxapampa, recogándose nueva de satisfacción compañía, por

puntualizar cada posible falencia para poder personarse mediante el aplicativo de provecho remoto, no empleando memoriales independientes de primicia sino a través de el interés de cada canal digital para poder inmovilizar su movimiento situacional en caballerizos interiormente para cimentaciones, teniendo como final de silenciar la resonancia del Covid 19, y honor evaluar sus excepciones para poder anunciar la constancia de cada estrategia política moderna estatal en la ganancia de los gobiernos digitales, generando el disfrutar con su concierto gubernativo relativo en actividad de sistemas analógicos dejándose de encaminar los contextos actuales de vivencia, teniendo que aquellas alternativas especializadas deja de implementarse el estrecho período, siendo aquello lo que está realizándose en amplio momento, sin primarse de forma rápida considerando se reinicie las acciones formadas en la gobernación peruana.

En base a esta problemática se realizó el planteamiento del problema general, ¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?, en relación a los problemas específicos, se tuvo; ¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021? y ¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?

En relación a la justificación práctica, al desarrollarse la indagación se determinó la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, lo cual permitió un apropiado proceso operativo para una moderna gestión institucional. En relación a la justificación en el aspecto metodológico, en el proceso indagatorio se llegó a tener en consideración una metodología susceptible a comprobación mediante las indagaciones ejecutadas por otros estudiosos, poniéndose en la práctica en este estudio. La justificación social, se presentó como un aporte de próximas indagaciones, gracias a los resultados obtenidos como antecedentes de estudios, llegando a que se conozca con mayor énfasis el estado actual de la variable investigada dentro otra perspectiva.

En cuanto al objetivo general se tuvo, determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de

Oxapampa, 2021, en relación a los objetivos específicos; Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021 y Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

Con relación a la hipótesis general, Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, en relación a las hipótesis específicas, Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021 y Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tuvo a Balla y López (2018), en la indagación sobre control interno en los procesos de gestión administrativa por parte de las organizaciones empresariales del estado ecuatoriano, (Tesis de maestría), el fin principal fue establecer los niveles de injerencia que presenta el control interno para mejorar los procesos de gestión administrativa por parte de las organizaciones empresariales del estado ecuatoriano. Con relación a su metodología tuvo el formato no experimental, básico, técnica deductiva. Concluyó que la gestión administrativa viene a ser aquella empleada por el colaborador que se encarga de descifrar y poner en práctica las competencias otorgadas, con lo cual se pueda optimizar los índices de productividad conservados por parte de la organización, partiendo de allí se pudo tener la afirmación por la investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la influencia de los controles internos en la gestión administrativa.

Coque (2018), en la investigación denominada, procesos de gestión administrativa y lograr impactar en la productividad de la organización Megramicro S.A., Ambato (Tesis de maestría), el fin primordial fue el análisis para medir el impacto de la gestión administrativa en la productividad de la organización empresarial con el objetivo de tomar acciones para lograr el incremento rentable de la empresa Megamicro S.A., en cuanto a la metodología aplicada fue básica, no experimental, cualitativa. Concluyó que dentro de la institución se presenta una adecuada gestión por parte de la administración trayendo por consecuencia el incremento de las ventas en la empresa, prevaleciendo una adecuada solvencia económica producto de la optimización de los procesos logrando el aumento de su liquidez. Aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la gestión administrativa.

Por otro lado, Tituaña (2018), en la indagación sobre analizar la disposición de la organización reflejado en los procesos de gestión del personal administrativo que comprende la organización Unipro, 2017. En cuanto al propósito general, fue realizar el análisis de la disposición de la organización reflejado en los procesos de gestión del personal administrativo que comprende la organización Unipro. En relación al método aplicado resultó básica, correlacional, cuantitativa. Concluyó que la asignación de funciones dirigida a los colaboradores llegó a influir de manera

frontal en el fortalecimiento administrativo de la institución, lo cual fue mejorando la estabilidad financiera con las nuevas estrategias aplicadas, con perspectivas contables y jurídicas positivas.

También, Céspedes (2017), en la investigación realizada en relación al proceso dirigido a integrar las herramientas de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) dentro de cada institución educativa del nivel primario en la Región de Murcia, aplicó la metodología cuantitativa, diseño no experimental. Concluyó, que al aplicar estrategias metodológicas como emplear aulas virtuales como herramienta para apoyar todo procesamiento en enseñanzas y aprendizajes para su nivel universitarios, mejoraron de forma significativa en el estudiantado plasmado en el resultado obtenido correspondiente al fin de ciclo, estableciendo con rangos de excelencia y muy buenos para los grupos experimentales.

En tal sentido, Samaniego (2017), en la indagación sobre índices de medición de los procesos de gestión del personal administrativo que forman el componente para controlar las coordinaciones de postgrado Pucese. Quito, Ecuador. El propósito general fue describir los índices de medición de los procesos de gestión del personal administrativo que forman el componente para controlar las coordinaciones de postgrado Pucese. Aplicó el método no experimental, básica, deductiva, cuantitativa, descriptiva. Concluyó, que la recarga de actividades asignadas a los colaboradores de las áreas estudiadas limita el tiempo de cumplimiento, lo que se mejoró con la aplicación de procedimientos específicos de asignación de funciones y responsabilidad, lo que se vio apoyado con el clima laboral apropiado lo cual generó la predisposición de los colaboradores.

En el ámbito nacional, se tuvo a Barrera e Ysuiza (2018), en la indagación sobre el servicio administrativo con relación a la atención de los contribuyentes del municipio de la provincia del Alto Amazonas. En cuanto al fin principal fue que se determine la relación entre los procesos administrativos y contar con un buen servicio de atención a los ciudadanos que contribuyen en el municipio de la provincia del Alto Amazonas, su línea metodológica fue de una investigación con formato básico, no experimental, transeccional, de alcance correlacional; concluyendo que, los recursos humanos del área administrativa, se encuentran desarrollándose de forma apropiada, asimismo que la planeación, muestra indicios de conformidad, lo que permite cumplir con los lineamientos organizacionales.

Asimismo, Bohorquez (2018), en su indagación sobre la gestión del personal administrativo y los procesos logísticos desarrollados en los depósitos del INDECI, 2017. Contó con fin principal, se determine el vínculo de gestión administrativo y los procesos logísticos desarrollados en los depósitos del INDECI. Aplicó la metodología de diseño no experimental, básica, deductiva, correlacional, cuantitativa. Concluyendo que, existe vínculo relevante entre los procesos administrativos del personal y los procesos logísticos desarrollados en los depósitos del INDECI, lo cual se refleja con el valor de significancia arrojado dentro del tratamiento de los datos estadísticamente.

Por otro lado, Aranda (2018), en la indagación sobre los procesos de gestión administrativos que tienen incidencia en los procesos recaudadores de los tributos prediales en el concejo municipal del distrito de Independencia, 2017. El propósito que tuvo la indagación fue establecer el grado de incidencia de los procesos de gestión administrativos en los procesos recaudadores de los tributos prediales en el concejo municipal del distrito de Independencia. En cuanto a su metodología fue cuantitativa, nivel descriptiva, diseño no experimental, transversal. Concluyó, que los procesos de gestión administrativos tienen incidencia en los procesos recaudadores de los tributos prediales del municipio objeto de estudio, que el documento que respalda los perfiles organizacionales y funcionales está preparado conforme a las responsabilidades de las gerencias de línea, resultando óptimo su aplicación, por su parte los pobladores demostraron poca cultura de pago de impuestos.

En tal sentido, Huamán (2018), en la indagación sobre los procesos relativos a la gestión del personal administrativo del centro superior de educación tecnológica de Cajamarca. Tuvo como propósito general, establecer los procesos relativos a la gestión del personal administrativo del centro superior de educación tecnológica de Cajamarca, aplicó la metodología no experimental, básica, correlacional, cuantitativa. Concluyendo que, el proceso administrativo en cuanto a gestión direccionadas por el centro superior de estudios está realizándose partidariamente, en razón de no estar ejecutándose de forma clara los procesos de desarrollo y logísticos que resultan indispensables para el desarrollo organizacional.

También Parodi (2017), en la indagación sobre la gestión del personal administrativo y los procesos logísticos del centro hospitalario de Chancay. El fin

principal, establecer la influencia que se presenta entre las gestiones del administrativo y los procesos logísticos del centro hospitalario de Chancay. En cuanto a su metodología fue básico, descriptivo, no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo. Concluyó que, mediante los análisis estadística se determina el vínculo significativo y relevante entre el desarrollo administrativo y el logístico dentro del centro médico en Chancay.

En cuanto al fundamento teórico que respaldan a cada variable de indagación, se tuvo para **el trabajo remoto a Munizlaw (2020)**, quien señala que resulta de aplicación a los colaboradores que se desempeña en las instituciones públicas y privadas, ampliando sus procesos regulables con la modalidad formativa o análoga; no resulta aplicable para los colaboradores que resultaron positivos al Covid-19, además de los que se encuentren con imposibilidad médica o estén inmersos en la suspensión imperfecta, lo cual no afecta las recompensas que se den en el mes. Los empleadores deberán tener la identificación para que cada colaborador pueda ejecutar sus actividades laborales en sus domicilios o lugares de alejamiento y será notificado el espacio adonde va a realizar su labor. La exposición se puede realizar por medios electrónicos, chat, entre otros recursos tecnológicos, debiendo mostrar evidencia de las entregas.

Además, los empleadores deberán tener la identificación de cada trabajador perteneciente a los grupos de caso que se comprendan en la R.M. No. 448-2020-Minsa (lineamientos en cuento a la atención, prevención y examen de la sanidad de cada trabajador) teniendo que predisponer, en tales riesgos, el sufrimiento remoto y de no contener conferir osadía con entusiasmo de haber sujeto a nivelación, con la omisión que llegue a dejarse sin ejecución los beneficios compensables en caso los empleadores lo lleguen a decidir de esa manera. (Toribio, 2020)

El quehacer remoto envuelve dejar de vincular el nexo profesional, las remuneraciones no deben tener variación (Excepto emparejadas en el asistitado laboral, como el caso de las movilidades), los empleadores deben: divulgar a los colaboradores cada diferente disposición y predilecciones de firmeza y lozanía en los deberes (deber en prevenir), designar encargos a los colaboradores y concertar los dispositivos de tutela y reportar en el momento su marcha sindical (rendimiento directrices de los empleadores), ofreciendo libertades en arrebatos a métodos tablas o en su defecto un aplicativo informático inapelables por su progreso en las

jerarquías de los colaboradores y destapar capacitaciones previas para las situaciones que se implementen procedimientos, armaduras o aplicativo informático diferente al empleado con anterioridad de parte de los colaboradores (Estudio Muñiz, 2020, p. 7)

En el caso de los trabajadores, deben despreocuparse con la norma actual relativo a la compostura de la declaración, asistencia y reserva de documentos, trabajar con disposiciones con toda condición de tranquilidad y vitalidad para las labores que informa por parte de los empleadores, encontrándose habitable en el momento de la excursión de sufrimiento en la coordinación del género escolar que resulte necesaria, privación de la relevación de representaciones, suministrar o reportar el trabajo habilitado en los horarios acomodados por el empleador en el interior de la marcha oficial, participar de los programas de capacitación que disponga el empleador e explicar cualquier desperfecto en los expedientes o mecanismo para el desarrollo del trabajo remoto. (Estudio Muñiz, 2020, p. 8)

Para conseguir un gentil desarrollo de las deudas en el deber remoto, el empleador deberá salvaguardar el principio de disposición, al avisar las medidas para excluir y agraciar los perjuicios oficiales, debiendo identificar aquellos inconvenientes para los trabajadores de labor remota (fatiga mental, visual, etc.), así además rehabilitar transportes pilotos en inmovilidad y vitalidad en el trabajo y, adicionalmente, identificar el canal por el que el trabajador puede comunicarle sobre los peligros adicionales que identifique o los accidentes de ajetreo que hubieran aparecido. (Estudio Muñiz, 2020, p. 8)

A su sucesión, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) se encuentra verificando el cumplimiento e implementación del plan para la custodia, sospecha y ejercicio del Covid-19 en el sufrimiento. Las sucursales a fin de evitar transgresiones deberán obedecer con lo establecido en la Resolución Ministerial No. 448-2020-minsa y, adicionalmente, la Resolución de Superintendencia No. 0103-2020-sunafil la cual aprueba la traducción 2 de protocolo No. 005-2020-sunafil/inii que establece el ceremonial sobre el ejercicio en la investigación de labor, adentro del marco de la declaratoria de emersión sanitaria y nacional por las graves condiciones que afectan las faenas oficiales y económicas a consecuencia del Covid-19 en el ayuntamiento nacional.

En cuanto a las bases teóricas sobre la gestión administrativa, se contó con Hernández (2017), precisando que el desarrollo de la gestión es fijar esos fines en cuanto a distribución y transformarlos en obras formales por medio de la preparación, organización, comercio y gratitud de aquellos empleados en la ubicación y circunstancias de la delegación con la finalidad de conseguir el resultado más apropiado para la situación real y de replicar hacia una sana competición del empresariado sano en el contexto de comercio difícil. En tal contexto, la distribución al sistema dirigido hacia los delegados como el planificar, prevenir, destinar y mandar el servicio de insumo y herramienta y las competencias del empresariado hacia el efecto de lograr conseguir los términos de la organización empresarial.

Chiavenato (2014), la gestión administrativa viene a ser cada actividad emprendida en la coordinación de los esfuerzos conformado por grupos, lo cual significa presentar el formato para lograr se alcance cada meta u objetivo apoyado de cada persona y objetivo con el desenvolvimiento de cierta labor esencial el caso de las planeaciones, organizaciones, direcciones y controles.

Pietro y Therán (2018), señalaron que la administración burocrática viene siendo un proceso de cambio basado en el sumario habitual imprimiendo el límite que sobresale en las corporaciones ausentes como ministeriales, no obstante, logra el máximo ascenso dentro de la última temporada del XIX y empiece el siglo XX. Actualmente, es imprescindible el oficio de una oficina para las agrupaciones de heterogéneos viveros (oficiales y particular).

Torres (2019), marcó como la importancia de la oficina es incontrovertible puesto que llega a obtener infinidad de lucros con índice positivo, teniendo: a) logísticas y sistema por alcanzar mejor precipitación, eficacia y disminución en los encajes con los alcances conservables del momento y peculio, b) La filosofía con lo inicial, incide en la extracción, aptitud ralea, y competición saludable ante eventual comitiva; c) Favorecer el talento de las significativa presentación de márgenes y la permanencia en los mercados.

Por otro lado, refiere que la gestión administrativa es un memorial mediante el que se llega a observar el ministerio de preliminares fundamentales como lograr en el restablecimiento organizacional: Planeamiento, intendencia, gestión y examen. En consecuencia dichos componentes son pautas y resultan válidos al ser fuentes sólidas en las disertaciones de los conocimientos administrativos (Fridman, 2019)

Pérez y Gonzales (2019), señalaron que los procesos de gestión del sector administrativo implican al régimen iniciado, flexible, con disposición y ampliado, formado por expedientes, nociones, sub fundamentos y negociadores formados de gerencia que direcciona, nivela y hace comprensible el avance de la currícula que se resalta en la ejecución de influencias interiormente de aseguradas, estructuras, axiológicos y sumarios para que se pueda realizar los diferentes expedientes con el objeto de mantener el respeto conforme está determinado por los componentes legales, filosóficos y teóricos; que permiten desenvolverse a las organizaciones empresariales.

Pucheu (2017), precisó refiriéndose a los procesos de gestión del sector administrativo, conceptualizando al aglomerado de ocupaciones que en pedestal a los jefes desglosan sus energías en referencia al acatamiento de temporadas del procesamiento burocrático: proyectar, tipificar, encauzar, disponer e inspeccionar. En cuanto a la estatura organizacional, se tiene el aporte de Andreu (2018), quien precisó en alusión a la tutela cumple con el propósito de llegar los engranajes y caudales para considerar el proceder la organización proporcionando la manera en que la legión negociación de hacer con los fines. La distribución es la lucha del sector administrativo enlazada con la empresa que viene a ser el centro de trabajo, la repartición el reparto de actividades en partidos en su defecto la nominación del material al grupo y espacio de la comitiva.

Ciertamente, la gerencia presenta la validez en el aspecto administrativo la comisión y la repartición de actividades a las diferentes esferas grupales de afán; acompañado de la tentativa de dispositivos y caudales que resulten imprescindibles en el objetivo de vengarse de circunstancia eficiente de la organización, acatar y cumplir aquellos programas y objetos que corresponden a las agrupaciones del rubro gubernamental y específico. Se desprende de sus lineamientos de la organización empresarial con niveles óptimos sosteniendo la servidumbre de aquellas actividades y objetos proyectado por la corporación. (Collier, 2019)

Además, se tiene la precisión de Laloux (2017), conceptualizando como el estilo conglomerado por esas influencias imprescindibles con el objetivo de obtener los coronamientos afines, determinando con claridad los objetivos y estrategias políticas, las funciones y emulaciones por las áreas, la gestión y temporadas diplomados necesarios, disminuyendo los litigios y las tácticas que es necesario para

la efectución en variadas influencias llegando a precisar esas reseñas de antecedentes que se presentan en las distintos sectores de la entidad.

Resulta imprescindible señalar con referencias a las instituciones ser sistematizadas al realizarse en determinado tiempo, sector, y respectiva corporación formativa específica, que tiene como objeto el fin persuasivo y de trascendencia en que los componentes deben tener cumplimiento y depender con las variadas disposiciones oficiales de una organización ahora resulte de atributo gubernamental o específica (Anzola, 2018). Por su parte, la extensión cuidada, refiere Arques (2018), que se tiene en consideración para la pareja, búsqueda y tasación de los ejercicios organizacionales en observar y afirmar en caso los encargos se encuentren realizados en armonía de la organización y dirigidos.

En cuanto al control, se presenta como el medio de inspección y demostración que sea frecuente y progresiva para poder distinguir el desenvolvimiento de los fines específicos. Se cuenta con la fuerza que se condiciona en una supervisión con el fin de mantener a los participantes internamente de la autonomía deseado y con el impedimento de generarse determinado alejamiento incómodo. El cuidado tiene que presentar colaboración en la sujeción del conjunto trazado con antelación. (De Batet, 2018). Teniendo en cuenta el aporte de Torres (2019), precisó sobre el examen siendo el ingenio que está dependiendo supeditación al uso de parte de la oficina que sirve en guiar y colocar esos recursos hacia el propósito del saludo de efectos afinados. Con referencia al presente asunto en el cuidado aparece la inspección de forma permanente en replicar para la adecuada labor del estilo de las contingencias específicas.

En cuanto al aporte de Tundidor (2019), agregó el ejercicio genera reseña al estilo del sostenimiento para que las actuaciones y votaciones sean sujetas dentro de las normas de organización y los esquemas reglamentarios, inmersos en las estructuras, enjuiciamientos y propósitos. El ejercicio, viene a ser el método que consiste en revisar la ejecución de los diferentes aforos o facultades de la organización. Además, llega a involucrar la aprobación de lo pretendido y aquello reflejado, corroborando que se está cumpliendo los fines eficazmente, pertinentemente y proactivamente llevando a la implementación de actitudes de control si resultara imprescindible. Resulta como elemento importante el saludo de

los resultados y calidades profesionales de determinada compañía organizacional. (Hills, 2019).

Finalmente, la dimensión dirección, se recurre al aporte de Lázaro (2018), quien refirió que la orientación viene a presentarse como la solución a lo que se presenta bosquejado y constituido. Por consecuencia, la regencia es aquella atribución del segmento administrativo que influye en el empleo realizado por la jefatura en lograr el impulso y producir el recurso humano para ganar los efectos constitutivos de la sucursal. Se encuentra basado en advertir las funciones y la incidencia de las personas en la realización de los calados vitales. Además, la orientación dentro del sector administrativo se representa para aclarar, influir y lanzar al grupo de colaboradores en la realización de actividades laborales, logrando delimitar el espacio y el sector apropiado que permita a los artífices lograr cuidar las adecuadas fuerzas con la finalidad de ingresar esas necesidades y objetivos planificados en moderados plazos. (Seclén, 2019)

En el caso del aporte de García (2019), enfatizó con relación a la supervisión conteniendo el relevante acuerdo de inquirir en la base de aquellas equivalencias del personal directivo hacia los trabajadores, que realizan una labor en la organización, que alterna con la persuasión que logre acoplarse de forma individualidad aceptar la visión deseada el tiempo precisado. El direccionamiento de la colectividad o corporación se encuentre inmiscuido en razón de la mayor relevancia pues de la misma llegará a subordinarse el progreso de la organización de régimen privado y gubernamental.

Bajo esa perspectiva, se tiene que la direccionalidad es el medio y el dato de trascendencia en lograr la consumación que asegure el conjunto de lo diseñado, empleado en simiente en el proceso del tomar las disposiciones y supervisiones de práctica coherente en el desempeño de conductas que se encuentren planteados, lo cual llega a favorecer el desarrollo formativo de la empresa y la organización. En razón de lo expuesto la supervisión debe de notificar de forma diaria a los colaboradores de lo que se parte para que se pueda sentir miembro de los mismos hacia el final del involucramiento (Pérez y Gonzales, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación, este estudio fue básico, por que examinará, desarrollará y ahondará en los saberes científicos, con el cual se contará para referirnos a la situación real de cada variable. En el aporte de Baena, (2017), precisó que las investigaciones con niveles básicos presentan las nomenclaturas teóricas o puras fundamentales, que en su finalización no llegan a generar alguna solución rápida, los aportes resultan ser intencionales para optimizar las sapiencias teóricas y científicas.

Diseño de investigación, tuvo un diseño no experimental, transaccional; debido a que cada variable no fue manipulada durante los procesos indagatorios. Escobar et al. (2018), llegaron a explicar que las investigaciones cuantitativas no experimentales; son indagaciones sistemáticas y empíricas dado que cada variable independiente no fue manipulada al haber ya sucedido. Cada deducción sobre la vinculación entre cada variable se llegó a ejecutar dejando de participar directamente y tal conexión se llegó a su observación conforme se presenta bajo su estado primigenio.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Gestión del trabajo remoto, definición conceptual, Munizlaw (2020), quien señaló que es aplicable a trabajadores de los bordes público y privado, extendiendo su regulación bajo modalidades formativas o análogas; no aplica a aquellos trabajadores que dieron positivo al Covid-19, así como a quienes estén con desvío galeno o se encuentren en suspensión imperfecta, no afectando sus recompensas mensuales. La definición operacional de esta variable, fue medida con sus dimensiones, disposición, asistencia y confidencialidad.

Variable, gestión administrativa, definición conceptual, Hernández (2017), precisó que la labor de la gestión es fijar los fines de la distribución y convertirlos en obras estructurales a través de la preparación, organización, comercio e gratitud de todos los alientos empleados en los espacios y circunstancias de la delegación con la finalidad de conseguir resultados de forma más apropiada para el contexto y de replicar a una saciada competición empresarial sana en un universo de negocios

difíciles. Esta variable fue medida con sus dimensiones organización, dirección y control.

Operacionalización de las variables, Baena, (2017), mediante el cual se llega a permitir de un costado, alterar las herramientas de medición, que los índices se llegan a convertir en índices de exploración. Además, llegaron a suministrar otros procesos, los cuales vienen a formar la institución de indicadores, mostrándose de manera abreviada todo el discernido de la pesquisa que facilitaron la mirada globalizadas que permitieron ejecutar la vía de retorno en otras palabras para la recomposición de informaciones recolectadas y componerlas en las explicaciones por dimensiones y conocimiento.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En este estudio la población fue 100 trabajadores de la Ugel Oxapampa. Escobar et al. (2018), explicaron que la población resulta que es la consideración aquellas situaciones que presentan coincidencia con su descripción definitiva; así como proporción acumulada del que se vale el investigador como recurso de indagación que corresponda a una realidad específica como área de estudio correspondiente a la investigación.

La muestra en la presente indagación hacia población de 100 trabajadores de la Ugel Oxapampa; fue 87, teniendo en cuenta los indicadores respectivos como niveles confiables y márgenes de error. Baena, (2017), explicó al referirse a la muestra como aquel segmento extraído de la población materia de estudio, dicho segmento servirá obtener información relevante, con las características que detalle y determine de forma precisa, sin dejar de labor que es una característica de la población.

Muestreo de tipo probabilístico. Chirinos, (2009), indicó que viene a ser el tratamiento para poder elegir la correspondiente muestra teniendo en cuenta a los integrantes que comprende la población de estudio con iguales posibilidades de ser consideradas como tal, permitiendo que en el trabajo de campo el encargado de

aplicar los cuestionarios de encuesta cuenten con el ambiente requerido por cada integrante bajo los discernimientos imparciales y logren una muestra aleatoria.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Unidad de análisis, en la presente indagación se consideraron dentro del área de investigación a los trabajadores de las diversas unidades de la Ugel Oxapampa, además de los colaboradores con capacidad de decisión y capacitación para el desarrollo del trabajo remoto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Baena, (2017), explicó al presentarse mucha pluralidad de sistemas y materiales en la exacción de data en el proceso realizado en el área indagada que determine la investigación. Se encuentran acorde al método y a la tipología de indagación realizada por el investigador.

Para Hernández y Mendoza (2018), la encuesta viene a ser la técnica empleada con mayor frecuencia para recolectar información de campo; conformada por las interrogantes relacionadas a las variables y su medición con sus dimensiones que sean medibles. Para el presente caso, se consideró aplicar como técnica para recolectar data informativa a la encuesta, debido a presentar el procedimiento idóneo y pertinente en la aplicación del instrumento en la organización materia de investigación, considerando las delimitaciones correspondientes en cuanto afinidad o conveniencia.

Hernández y Mendoza (2018), explicaron que todo instrumento es el medio material necesario a emplearse en la recogida y almacenaje de información. En el estudio realizado fueron cada cuestionario de encuesta los cuales permitieron

recolectar la información que corresponda según la característica presentada por cada variable cuantitativa.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para Hernández y Mendoza (2018), explicaron que su validación está referida a los niveles presentado por cada instrumento aplicados verdaderamente miden las variables llegando a tener una división de la validación, contenidos, constructos y los criterios. En el estudio se realizó el proceso de validación, se consideró los rubros correspondientes a pertinencia, relevancia de cada componente del instrumento. La validez se realizó aplicando el criterio de los especialistas, analizándose la parte que comprende, considerándose lo pertinente, relevancia y sea claro por ítems que alcanzan cada cuestionario.

Tabla 1

Juicio de expertos

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: Gestión del trabajo remoto	1	Edson Huamán Rojas	Magister en Gestión Publica	Aplicable
	2	Nelly Carhuapoma Carlos	Magister en Liderazgo y gestión Educativa	Aplicable
V2: Gestión administrativa	3	Marco Antonio Soto Martínez	Magister en Gestión Publica	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Baena, (2017), explicó que es trata de una herramienta de cálculos para describir el grado que resulte de la aplicación repetidamente a cada mismo sujeto en la misma condición, alcanzando a generar resultados semejantes. En igual periodo, para que se conozca el nivel de confiabilidad de cada encuesta aplicada, se contará con el apoyo de una herramienta estadística de fiabilidad llamada “Alfa de Cronbach”, que permitirá procesar la información, empleando el paquete estadístico SPSS v.25.0.

Tabla 2*Valores Alfa de Cronbach*

Condición	Acotación
De -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja, No es Confiable
De 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
Del 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
De 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

Fuente: "Soto Quiroz (2015), Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos".

Tabla 3*Esquema de confiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	No. de compendios
Gestión del trabajo remoto	0,934	20
Gestión administrativa	0,888	20

Fuente: Procesado con software de estadística en SPSS v.25

3.5. Procedimiento

Se solicitó autorización a la Ugel de Oxapampa para la aplicación del instrumento de estudio, aceptándose tal pedido mediante la Carta No. 007-2021-GRP-GGR-GRDS-DRECCTD/UGELO emitida por el Director de la Ugel de Oxapampa del 21 de octubre del 2021, llegándose a realizar el proceso para levantar data informativa con la aplicación de cada formulario que vienen a corresponder a cada variable estudiadas, correspondiente por ítems posee un valor determinado conforme su nivelación Likert que se aplicó. Después, pasó a procesarse tabulando los datos informativos con el uso del paquete informático de estadística SPSS V 25, al término siguiente las resultas que se lograron se elaboró cada tabla y figura correspondientes a cada nivel y rango especificado y finalizando se confrontó los supuestos, formando el nivel correlacional y el grado significativo estadístico considerando el 5% de error.

3.6 Método de análisis de datos

Baena, (2017), indicó que al tener recopilada la data informativa, será trasladada a una matriz, que permitirá realizar el registro así como corregir alguna data recopilada, con lo cual se podrá examinarlos. En cuanto al proceso de la data informativa se empleó un ordenador, cuya definición de las consecuencias se centralizó en los procedimientos del estudio cuantitativo, dejando de lado métodos de cálculo.

El detalle del estudio, estuvo realizado por la observación estadística con la correspondiente compilación de data informativa que se obtuvo por medio del instrumento en el que fue suministrado los indicadores de valores frecuentes y porcentuales que fueron aludidos por medio de cada gráfico con el porcentaje respectivo, empleando la programación sistematizada estadística SPSS V.25, se culminó explorando interpretativamente cada resultado logrado. Al concluir, en los resultados estadísticos inferenciales, se utilizó como determinante la “prueba del coeficiente de correlación” con el cual se llegó de establecer de forma indubitable la correlación que se presente por parte de las variables definidas en la indagación con el empleo de la “Prueba de Rho de Spearman”.

3.7 Aspectos éticos

Con referencia al aspecto ético, se consideró respetar irrestrictamente a los autores, por ser aquellos que fueron referenciados y citados para sustentar la investigación se utilizó la metodología APA séptima edición. Agregando que se llegó a considerar al hacer reseña al correspondiente ámbito responsable social, por haberse tenido en cuenta lo referenciado a cada sector interesado. Al finalizar, se consideró el respeto a la reserva informativa, dejando de revelar los datos recopilada por medio de la encuesta realizado directamente o indirecta por los participantes.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados descriptivos considerando las variables y dimensiones empleadas en el objetivo general y los objetivos específicos, así mismo los resultados inferenciales empleando el coeficiente de correlación de SPEARMAN.

Resultados descriptivos

Variable “Gestión del trabajo remoto”

Tabla 4

Dimensión Disposición

Dimensión	Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Disposición	Regular	13	14,9
	Eficiente	74	85,1
	Total	87	100,0

Nota: Cuestionario de “Gestión del trabajo remoto”

Interpretación

En la tabla 4 se presentaron los resultados de la dimensión Disposición, de donde el 85,1 % de los trabajadores de la UGEL Oxapampa perciben de nivel eficiente la disposición que respalda la gestión del trabajo remoto y el 14,9 % lo considera de nivel regular, por lo tanto, del total de usuarios, un gran porcentaje considera de vital importancia el trabajo remoto, sobre todo con la adecuada planificación para el trabajo remoto, siendo esta nueva modalidad de trabajo en el sector público.

Tabla 6

Dimensión Asistencia

Dimensión	Nivel	Trabajador	Porcentaje
Asistencia	Ineficiente	1	1,1
	Regular	18	20,7
	Eficiente	68	78,2
	Total	87	100,0

Nota: Cuestionario de “Gestión del trabajo remoto”.

Interpretación

En la tabla 6 se presentó los resultados de la dimensión Asistencia, de donde el 78,2% de los trabajadores de la Ugel Oxapampa perciben de nivel eficiente la asistencia que respalda la gestión del trabajo remoto, el 20,7 % lo considera de nivel regular y el 1,1% lo considera ineficiente; por lo tanto, del total de trabajadores, una gran parte considera que la Asistencia en la UGEL Oxapampa se da en forma efectiva en la Gestión del trabajo remoto.

Tabla 8

Dimensión Confidencialidad

Dimensión	Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Confidencialidad	Regular	9	10,3
	Eficiente	78	89,7
	Total	87	100,0

Nota: Cuestionario de “Gestión del trabajo remoto”.

Interpretación

En la tabla 8 se presentó los resultados de la dimensión Confidencialidad, de donde el 89,7 % de los trabajadores de la Ugel Oxapampa perciben de nivel eficiente la confidencialidad que respalda la gestión del trabajo remoto y el 10,3 % lo considera de nivel regular, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia la gestión del trabajo remoto sobre todo en el cumplimiento de los valores éticos a desarrollar en cumplimiento de sus funciones de los trabajadores.

Variable “Gestión administrativa”

A continuación, se presenta los resultados de la dimensión “Organización”

Tabla 10

Dimensión Organización

Dimensión	Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Organización	Medio	9	10,3
	Alto	78	89,7
	Total	87	100,0

Nota: Cuestionario de “Gestión administrativa”

Interpretación

En la tabla 10 se presentó los resultados de la dimensión Organización, de donde el 89,7 % de los trabajadores de la Ugel Oxapampa perciben de nivel alto la organización que respalda la gestión administrativa y el 10,3 % lo considera de nivel medio, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia en la gestión administrativa la organización, para poder cumplir con las metas de trabajo que se tiene en la UGEL Oxapampa.

Tabla 12

Dimensión Control

Dimensión	Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Control	Medio	14	16,1
	Alto	73	83,9
	Total	87	100,0

Nota: Cuestionario de “Gestión administrativa”.

Interpretación

En la tabla 12 se presentó los resultados de la dimensión Control, de donde el 83,9 % de los trabajadores de la Ugel Oxapampa perciben de nivel alto el control que respalda la gestión administrativa y el 16,1 % lo considera de nivel regular, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia en la gestión administrativa el control, para poder medir las metas de trabajo que se tiene en la UGEL Oxapampa.

Tabla 14

Dimensión Dirección

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Dirección	Bajo	1	1,1
	Medio	11	12,6
	Alto	75	86,2
	Total	87	100,0

Nota: Cuestionario de “Gestión administrativa”.

Interpretación

En la tabla 14 se presentó los resultados de la dimensión Dirección, de donde el 86,2 % de los trabajadores de la UGEL Oxapampa perciben de nivel alto la dirección que respalda la gestión administrativa, el 12,6 % lo considera de nivel medio y el 1,1% lo considera bajo, por lo tanto, del total de trabajadores, un gran porcentaje considera de vital importancia en la gestión administrativa la dirección, para poder encaminar las metas de trabajo que se tiene en la UGEL Oxapampa.

Prueba de normalidad

Tabla 16

Prueba de normalidad variable gestión del trabajo remoto

Variable	Estadístico	trabajadores	Significancia
GestiondelTrabajoRemoto	,092	87	,041

Interpretación: Teniendo en cuenta que la muestra es 87 trabajadores la cual es mayor a 50, en consecuencia, se tiene que considerar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, conforme se aprecia en la tabla 16 el valor de significancia es menor a 0,05, lo que significa que no tiene distribución normal.

Tabla 17

Prueba de normalidad variable gestión administrativa

Variable	Estadístico	Trabajadores	Sig.
Gestion Administrativa	,089	87	,043*

Interpretación: Teniendo en cuenta que la muestra es 87 trabajadores la cual es mayor a 50, en consecuencia, se tiene que considerar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, conforme se aprecia en la tabla 17 el valor de significancia es menor a 0,05, lo que significa que no tiene distribución normal.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

Tabla 18

Correlación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa

		Correlaciones	
		Gestion del Trabajo Remoto	Gestion Administrativa
Rho de Spearman	Gestion del Trabajo Remoto	1,000	,538**
	Gestion Administrativa	,538**	1,000

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

Interpretación: Se desprende de la tabla 18, la correlación obtenida de 0,538 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la UGEL de Oxapampa, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, existe correspondencia entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la UGEL de Oxapampa.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la UGEL de Oxapampa, 2021.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la UGEL de Oxapampa, 2021.

Tabla 19

Correlación trabajo remoto y organización en gestión administrativa

		Correlaciones	
		Gestione del Trabajo Remoto	Organización
Rho de Spearman	Gestione del Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,560**
		N	87
Organización	Gestione del Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	,560**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	87

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

Interpretación: Se desprende de la tabla 19, la correlación obtenida de 0,560 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, existe correspondencia entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

Tabla 20

Correlación trabajo remoto y control en gestión administrativa

		Correlaciones	
		GestiondelTrab ajoRemoto	Control
Rho de Spearman	GestiondelTrabajoRemoto	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87
Control		,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

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

Interpretación: Se desprende de la tabla 20, la correlación obtenida de 0,572 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, existe correspondencia entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.

Tabla 21*Correlación trabajo remoto y dirección en gestión administrativa*

Correlaciones			Gestion del Trabajo Remoto	Dirección
Rho de Spearman	Gestion del Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	87	87
	Dirección	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	87	87

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

Interpretación: Se desprende de la tabla 21, la correlación obtenida de 0,562 cuyo resultado representa la correlación significativa moderada entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, significativa al nivel 001 bilateral cuyo valor obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indicando que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en consecuencia, existe correspondencia entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa.

V. DISCUSIÓN

1. La finalidad que tuvo la presente indagación, la gestión del trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, situación que se considera de suma importancia dado que el trabajo remoto se presentó como una alternativa para cubrir la gestión administrativa que mostró su eficacia en los diferentes procesos como una alternativa ante las disposiciones del distanciamiento social impuesto por la pandemia del Covid-19, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,538 calificándola de moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que existe relación entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Aranda (2018), sobre los procesos de gestión administrativos que tienen incidencia en los procesos recaudadores de los tributos prediales en el concejo municipal del distrito de Independencia, en la cual concluyó, que los procesos de gestión administrativos tienen incidencia en los procesos recaudadores de los tributos prediales del municipio objeto de estudio, que el documento que respalda los perfiles organizacionales y funcionales está preparado conforme a las responsabilidades de las gerencias de línea, resultando óptimo su aplicación, por su parte los pobladores demostraron poca cultura de pago de impuestos. Asimismo, Huamán (2018), en la indagación sobre los procesos relativos a la gestión del personal administrativo de un centro superior de educación tecnológica, concluyó que, el proceso administrativo en cuanto a gestión direccionadas por el centro superior de estudios está realizándose partidariamente, en razón de no estar ejecutándose de forma clara los procesos de desarrollo y logísticos que resultan indispensables para el desarrollo organizacional.

Con referencia al sustento teórico sobre el trabajo remoto a Munizlaw (2020), quien señaló que resulta de aplicación a los colaboradores que se desempeña en las instituciones públicas y privadas, ampliando sus procesos regulables con la modalidad formativa o análoga; no resulta aplicable para los colaboradores que resultaron positivos al Covid-19, además de los que se encuentren con imposibilidad médica o estén inmersos en la suspensión imperfecta, lo cual no afecta las recompensas que se den en el mes. Los empleadores deberán tener la identificación

para que cada colaborador pueda ejecutar sus actividades laborales en sus domicilios o lugares de alejamiento y será notificado el espacio a donde va a realizar su labor. La exposición se puede realizar por medios electrónicos, chat, entre otros recursos tecnológicos, debiendo mostrar evidencia de las entregas. Por su lado, Chiavenato (2014), en cuanto a gestión administrativa refirió que la gestión administrativa viene a ser cada actividad emprendida en la coordinación de los esfuerzos conformado por grupos, lo cual significa presentar el formato para lograr se alcance cada meta u objetivo apoyado de cada persona y objetivo con el desenvolvimiento de cierta labor esencial el caso de las planeaciones, organizaciones, direcciones y controles.

2. El trabajo remoto se relaciona con la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, al efectuarse el análisis por pregunta sobre la percepción de los aspectos más destacados por parte de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, se caracterizaron porque la gestión administrativa ayuda a una excelente organización en la Ugel Oxapampa y la planificación de actividades ayuda a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución; en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,560 calificándola de moderada y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Barrera e Ysuiza (2018), sobre el servicio administrativo con relación a la atención de los contribuyentes de un municipio provincial, en la cual concluyó que, los recursos humanos del área administrativa, se encuentran desarrollándose de forma apropiada, asimismo que la planeación, muestra indicios de conformidad, lo que permite cumplir con los lineamientos organizacionales; también, Bohorquez (2018), en la indagación sobre la gestión del personal administrativo y los procesos logísticos, concluyó que, existe vínculo relevante entre los procesos administrativos del personal y los procesos logísticos desarrollados en los depósitos del INDECI, lo cual se refleja con el valor de significancia arrojado dentro del tratamiento de los datos estadísticamente. De la misma forma, Samaniego (2017), en la indagación sobre índices de medición de los procesos de gestión del personal administrativo, que concluyó, que la recarga de

actividades asignadas a los colaboradores de las áreas estudiadas limita el tiempo de cumplimiento, lo que se mejoró con la aplicación de procedimientos específicos de asignación de funciones y responsabilidad, lo que se vio apoyado con el clima laboral apropiado lo cual generó la predisposición de los colaboradores.

Con referencia al sustento teórico Pucheu (2017), precisó refiriéndose a los procesos de gestión del sector administrativo, conceptualizando al aglomerado de ocupaciones que en pedestal a los jefes desglosan sus energías en referencia al acatamiento de temporadas del procesamiento burocrático: proyectar, tipificar, encauzar, disponer e inspeccionar. En cuanto a la estructura organizacional, se tiene el aporte de Andreu (2018), quien precisó en alusión a la tutela cumple con el propósito de llegar los engranajes y caudales para considerar el proceder la organización proporcionando la manera en que la legión negociación de hacer con los fines. La distribución es la lucha del sector administrativo enlazada con la empresa que viene a ser el centro de trabajo, la repartición el reparto de actividades en partidos en su defecto la nominación del material al grupo y espacio de la comitiva. Ciertamente, la gerencia presenta la validez en el aspecto administrativo la comisión y la repartición de actividades a las diferentes esferas grupales de afán; acompañado de la tentativa de dispositivos y caudales que resulten imprescindibles en el objetivo de vengarse de circunstancia eficiente de la organización, acatar y cumplir aquellos programas y objetos que corresponden a las agrupaciones del rubro gubernamental y específico. Se desprende de sus lineamientos de la organización empresarial con niveles óptimos sosteniendo la servidumbre de aquellas actividades y objetos proyectado por la corporación. (Collier, 2019)

3. La gestión del trabajo remoto se relaciona con el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, donde al efectuarse el análisis por pregunta la percepción de los aspectos más destacados de parte de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, se caracterizaron porque los administradores realizan una adecuada inspección de campo y existe política de calidad en los servicios y productos que se ofrecen en la institución, en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,572 calificándola de moderada y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de

Oxapampa, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Balla y López (2018), sobre control interno en los procesos de gestión administrativa por parte de las organizaciones empresariales, concluyó que la gestión administrativa viene a ser aquella empleada por el colaborador que se encarga de descifrar y poner en práctica las competencias otorgadas, con lo cual se pueda optimizar los índices de productividad conservados por parte de la organización, a partir de ello se pudo afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a la influencia de los controles internos en la gestión administrativa; además, Barrera e Ysuiza (2018), en la indagación sobre el servicio administrativo con relación a la atención de los contribuyentes, concluyó que, los recursos humanos del área administrativa, se encuentran desarrollándose de forma apropiada, asimismo que la planeación, muestra indicios de conformidad, lo que permite cumplir con los lineamientos organizacionales.

Con referencia al sustento teórico sobre el control, se presenta como el medio de inspección y demostración que sea frecuente y progresiva para poder distinguir el desenvolvimiento de los fines específicos. Se cuenta con la fuerza que se condiciona en una supervisión con el fin de mantener a los participantes internamente de la autonomía deseado y con el impedimento de generarse determinado alejamiento incómodo. El cuidado tiene que presentar colaboración en la sujeción del conjunto trazado con antelación. (De Batet, 2018). Teniendo en cuenta el aporte de Torres (2019), precisó sobre el examen siendo el ingenio que está dependiendo supeditación al uso de parte de la oficina que sirve en guiar y colocar esos recursos hacia el propósito del saludo de efectos afincados. Con referencia al presente asunto en el cuidado aparece la inspección de forma permanente en replicar para la adecuada labor del estilo de las contingencias específicas. En cuanto al aporte de Tundidor (2019), agregó el ejercicio genera reseña al estilo del sostenimiento para que las actuaciones y votaciones sean sujetas dentro de las normas de organización y los esquemas reglamentarios, inmersos en las estructuras, enjuiciamientos y propósitos. El ejercicio, viene a ser el método que consiste en revisar la ejecución de los diferentes aforos o facultades de la organización. Además, llega a involucrar la aprobación de lo pretendido y aquello reflejado, corroborando que se está cumpliendo los fines eficazmente, pertinentemente y proactivamente llevando a la implementación de actitudes de

control si resultara imprescindible. Resulta como elemento importante el saludo de los resultados y calidades profesionales de determinada compañía organizacional. (Hills, 2019)

4. En cuanto al tercer objetivo específico, la gestión del trabajo remoto se relaciona con la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, al efectuarse el análisis por pregunta la percepción sobre los aspectos más destacados por parte de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, se caracterizan porque los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento del personal, existe comunicación entre el administrador y los empleados como base de una excelente gestión administrativa y existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la institución; en ese sentido al aplicar el Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,562 calificándola de moderada y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$), lo cual confirmó la hipótesis alterna (H_a), que existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021; resultado similar se obtuvo con la investigación de Aranda (2018), sobre los procesos de gestión administrativos que tienen incidencia en los procesos recaudadores de los tributos prediales en un concejo municipal distrital, en la cual concluyó, que los procesos de gestión administrativos tienen incidencia en los procesos recaudadores de los tributos prediales del municipio objeto de estudio, que el documento que respalda los perfiles organizacionales y funcionales está preparado conforme a las responsabilidades de las gerencias de línea, resultando óptimo su aplicación, por su parte los pobladores demostraron poca cultura de pago de impuestos. También Parodi (2017), en la indagación sobre la gestión del personal administrativo y los procesos logísticos de un centro hospitalario, mediante la cual concluyó que, mediante los análisis estadística se determina el vínculo significativo y relevante entre el desarrollo administrativo y el logístico dentro del centro médico en Chancay.

Con referencia al sustento teórico, la gerencia presenta la validez en el aspecto administrativo la comisión y la repartición de actividades a las diferentes esferas grupales de afán; acompañado de la tentativa de dispositivos y caudales que resulten imprescindibles en el objetivo de vengarse de circunstancia eficiente de la organización, acatar y cumplir aquellos programas y objetos que corresponden

a las agrupaciones del rubro gubernamental y específico. Se desprende de sus lineamientos de la organización empresarial con niveles óptimos sosteniendo la servidumbre de aquellas actividades y objetos proyectado por la corporación. (Collier, 2019) sobre dirección, se recurre al aporte de Lázaro (2018), quien refirió que la orientación viene a presentarse como la solución a lo que se presenta bosquejado y constituido. Por consecuencia, la regencia es aquella atribución del segmento administrativo que influye en el empleo realizado por la jefatura en lograr el impulso y producir el recurso humano para ganar los efectos constitutivos de la sucursal. Se encuentra basado en advertir las funciones y la incidencia de las personas en la realización de los calados vitales. Además, la orientación dentro del sector administrativo se representa para aclarar, influir y lanzar al grupo de colaboradores en la realización de actividades laborales, logrando delimitar el espacio y el sector apropiado que permita a los artífices lograr cuidar las adecuadas fuerzas con la finalidad de ingresar esas necesidades y objetivos planificados en moderados plazos (Seclén, 2019), en el caso del aporte de García (2019), enfatizó con relación a la supervisión conteniendo el relevante acuerdo de inquirir en la base de aquellas equivalencias del personal directivo hacia los trabajadores, que realizan una labor en la organización, que alterna con la persuasión que logre acoplarse de forma individualidad aceptar la visión deseada el tiempo precisado. El direccionamiento de la colectividad o corporación se encuentre inmiscuido en razón de la mayor relevancia pues de la misma llegará a subordinarse el progreso de la organización de régimen privado y gubernamental.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se determinó que la gestión del trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,538, y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$).

- 2.** La gestión del trabajo remoto se relaciona con la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,560, y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$).

- 3.** Se determinó la relación entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,572, y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$).

- 4.** La gestión del trabajo remoto se relaciona con la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021, en nivel moderado, es decir arrojó un Rho de Spearman de 0,562, y una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a las autoridades de la Ugel de Oxapampa, seguir implementando el trabajo remoto para lograr alcanzar mayores índices de aplicación y desarrollo por parte de sus colaboradores.

- 2.** Se recomienda a las autoridades de la Ugel de Oxapampa, que dentro del desarrollo del trabajo remoto a fin de generar mayor productividad así como contemplar que el sistema no genere estrés en sus colaboradores, que su organización se complemente con momento de pausas distractivas.

- 3.** Se recomienda a las autoridades de la Ugel de Oxapampa, considerar esta modalidad de trabajo remoto como una nueva estrategia de desarrollo administrativo y sus controles adecuados al sistema.

- 4.** Se recomienda a las autoridades de la Ugel de Oxapampa, considerar esta modalidad de trabajo remoto como una nueva estrategia direccionada al desarrollo de sus colaboradores que muestren actitudes complementarias acompañado de sugerencias que siga fortaleciendo esa relación.

REFERENCIAS

- Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., & Ravid, D. (2021). What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey & Company*.
- Althoff, L., Eckert, F., Ganapati, S., & Walsh, C. (2020). The city paradox: Skilled services and remote work.
- Althoff, L., Eckert, F., Ganapati, S., & Walsh, C. (2021). *The geography of remote work* (No. w29181). National Bureau of Economic Research.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*.
- Andreu, R. (2019). *Claves de administración y dirección de empresas en la posglobalización*. Madrid, España: Editorial Delta.
- Arancibia, S. J., & Seminario, K. B. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016*. Universidad Señor de Sipán, Perú, Pimentel. file:///C:/Users/User/Downloads/Arancibia%20Campos%20&%20Seminario%20Villarreal%20(1).pdf
- Baena P. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición)
- Balla, P y Lopez, O (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador*. (Tesis Pregrado).
- Barrera, I. e Ysuiza, S. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio al contribuyente de la municipalidad provincial de alto amazonas, Loreto 2018*. (Tesis Postgrado).
- Béland, L. P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of Covid-19: exposure to disease, remote work and government response.
- Beland, L. P., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). Covid-19, family stress and domestic violence: Remote work, isolation and bargaining power.
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

- Bohorquez, L (2018). *La gestión administrativa y la logística humanitaria en los almacenes de INDECI, Lima 2017.* (Tesis Potgrado). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13479/Boh%C3%B3rquez_LWH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2020). *COVID-19 and remote work: an early look at US data* (No. w27344). National Bureau of Economic Research.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(1), 51-73.
- Chirinos, C. (2009) *Metodología de la investigación científica: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Colombia: Prentice Hall.
- Coque, A. (2018). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa megamicro S.A. de la ciudad de Ambato.* (Tesis Postgrado). <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf>
- De Batet, J. (2018). *Gestión Administrativa.* Lima, Perú: Editorial ESAN
- Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.* Lima.
- Escobar, A., Rodríguez, M. & López, B. (2018). *Metodología de la investigación científica (Vol. 15).* Ciencias
- Espitia, A., Mattoo, A., Rocha, N., Ruta, M., & Winkler, D. (2021). Pandemic trade: COVID-19, remote work and global value chains. *The World Economy.*
- Grimaldos, P. A. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa restcafe S.A.S.* Universidad Cooperativa De Colombia Sede Bogotá, Colombia, Bogota. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf
- Gupta, A. (2021). Accelerating remote work after COVID-19. *The Center for Growth and Opportunity.*
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a*

- distancia manteniendo la cercanía?* Santiago, Chile: Tren Digital.
http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf
- Hernández, Fernández & Batista (2014), *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hernández, O. (2017). *Administración de Empresas*. (2° Ed.)Lima, Perú: Editorial San
- Hobbs, T. D., & Hawkins, L. (2020). The results are in for remote learning: It didn't work. *The Wall Street Journal*.
- Hope, J. (2020). Working from home? Follow these tips for successful remote work. *The Successful Registrar*, 20(3), 9-9.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4022/3/EL%20CONTROL%20INTER>
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4387/1/barrera_ysuiza.pdf
- Huamán, P. (2018). *La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público–Cajamarca, 2018*.
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto de 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511.
 doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- KoontzHeinz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial*.
https://www.academia.edu/14948370/Administracion_Una_perspectiva_Globa_l_y_Empresarial_FREELIBROS_ORG
- Larson, B. Z., Vroman, S. R., & Makarius, E. E. (2020). A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*, 18, 1-6.
- Lazaro, J. (2018). *Competencias directivas y habilidades humanas*. Piura, Perú: Editorial Universidad de Piura.

- Lértora, J. (2018). *Comunicación en el trabajo*. Lima, Perú: Editorial Conecta
- Michaels, D. (2020). Remote work forever? Not so fast, jobs guru says. *Retrieved June, 16, 2020*.
- Monteiro, N. P., Straume, O. R., & Valente, M. (2019). Does remote work improve or impair firm labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal. [NO%20EN%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20ECUADOR.pdf](#)
- Palacios, A. (2019). *Dirección Estratégica*. (2° Ed.). Cali, Colombia: Editorial ECOE
- Parodi, Z. (2017). *Gestión administrativa y la gestión logística del hospital de Chancay, año 2016*. (Tesis de Postgrado). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8874/Parodi_ZLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Popovici, V., & Popovici, A. L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius Univ. Ann. Econ. Sci. Ser*, 20, 468-472.
- Samaniego, G. (2017). *Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrados pucese*. (Tesis Postgrado). <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1068/1/SAMANIEGO%20GARC%C3%8DA%20KARLA%20JOHANNA.pdf>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Seclén, L. (2019). *Gestión de la innovación empresarial*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP
- Sevillano, G. (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. <https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de des / reembección. *Tecnología en la sociedad*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Thompson, B. Y. (2019). The digital nomad lifestyle:(remote) work/leisure balance,

- privilege, and constructed community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1), 27-42.
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Tituaña, S. (2018). *Análisis de la estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la compañía de transporte escolar y turismo Unipro C.A., año 2017*. (Tesis Postgrado). <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1591/1/TESIS%20ERWIN%20ROMMEL%20TITUA%C3%91A%20SOTALIN.pdf>
- Urteaga, K. G. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia mibanco, Cajamarca 2018*. Universidad Privada del Norte, Perú, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13328/Urteaga%20Cachay%20Katherin%20Gissel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... & Teevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour*, 1-12.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel Oxapampa, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el control en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel de Oxapampa, 2021.</p>	Variable 1: Gestión del trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			D1: Disposición	- Operatividad - Mecanismos	1-3 4-6	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (20-47) Medio (48-73) Alto (74-100)
			D2: Asistencia	- Manejo - Destrezas - Habilidades	7-8 9-10 11-12	(2) En desacuerdo (3) Indiferente	
			D3: Confiabilidad	- Protección de la información	13-20	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
			Variable 2: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Organización	- Cumplimiento de funciones - Planificación de actividades - Optimización de los procesos	1-3 4-5 6-7	(1) Totalmente en desacuerdo	Inadecuado (20-47) Aceptable (48-73) Adecuado (74-100)
			D2: Control	- Evaluación - Investigación de campo - Política de calidad	8-10 11-12 13-14	(2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo	
			D3: Dirección	- Motivación - Liderazgo	15-17 18-20	(5) Totalmente de acuerdo	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 100 trabajadores de la Ugel Oxapampa.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra probabilística.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra estará conformada por 87 trabajadores de la Ugel Oxapampa.</p>	<p>Variable 1: Gestión del trabajo remoto</p> <p>Técnicas: Observación, Encuesta</p> <p>Instrumentos: Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autora: Kim Tami Muñoz Yurivilca Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Ugel Oxapampa Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Observación, Encuesta</p> <p>Instrumentos: Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autora: Kim Tami Muñoz Yurivilca Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Ugel Oxapampa Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Es la rama de la estadística que recolecta, analiza y en donde se caracteriza un conjunto de datos, a través de tablas y gráficos estadísticas de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados en el programa Statical Package for the Social Sciences – SPSS-25.</p> <p>INFERENCIAL: Regresión lineal ordinal</p>

Anexo 02

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del trabajo remoto	Munizlaw (2020), quien señala que es aplicable a trabajadores de los sectores público y privado, extendiendo su regulación bajo modalidades formativas o análogas.	La definición operacional de esta variable, será medida con sus dimensiones, disposición, asistencia y confidencialidad.	Disposición	- Operatividad - Mecanismos - Manejo	Ordinal
			Asistencia	- Destrezas - Habilidades - Protección de la información	Ordinal
			Confidencialidad		Ordinal
Gestión administrativa	Hernández (2017), precisó que la labor de la gestión es fijar los fines de la distribución y convertirlos en obras estructurales a través de la preparación y organización.	Esta variable será medida con sus dimensiones liderazgo, planificación y evaluación.	Organización	- Planeación - Estructuración - Responsabilidad	Ordinal
			Control	- Evaluación - Certificación - Prácticas	Ordinal
			Dirección	- Desarrollo de competencias - Clima organizacional	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION

Cuestionario para medir la variable de investigación gestión del trabajo remoto

I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la gestión del trabajo remoto en la Ugel Oxapampa. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder la encuesta con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

II. Consentimiento informado:

Estimado usuario su participación en el presente trabajo de maestría será de vital importancia, el grado de respuesta que brinde a cada pregunta se realizara marcando cada ítem del instrumento, el cual tiene carácter confidencial y exclusivo para la investigación.

¿Desea colaborar con esta investigación? SI NO

III. Indicaciones

A continuación se le pide responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a la escala presentada, que solo debe marca una opción.

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

No.	Ítems	Apreciación				
		1	2	3	4	5
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?					
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto					
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal					
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto					

5	Se tuvo el involucramiento de los responsables de la Ugel Oxapampa					
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto					
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa					
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa					
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto					
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa					
11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto					
12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa					
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa					
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa					
15	Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio					
16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto					
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa					
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?					
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?					
20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?					

Cuestionario para medir la variable de investigación gestión administrativa

I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la gestión administrativa de la Ugel Oxapampa. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder la encuesta con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

II. Consentimiento informado:

Estimado usuario su participación en el presente trabajo de maestría será de vital importancia, el grado de respuesta que brinde a cada pregunta se realizara marcando cada ítem del instrumento, el cual tiene carácter confidencial y exclusivo para la investigación.

¿Desea colaborar con esta investigación? SI NO

III. Indicaciones

A continuación se le pide responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a la escala presentada, que solo debe marca una opción.

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

No.	Ítems	Apreciación				
		1	2	3	4	5
1	¿La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en la Ugel Oxapampa?					
2	¿Con un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa?					
3	¿Considera que la planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la Ugel Oxapampa?					
4	¿Cree que la planificación de actividades se realiza en la Ugel Oxapampa?					

5	¿Para una óptima gestión administrativa es necesario una optimización de los procesos?					
6	¿Se cuenta con una adecuada organización administrativa?					
7	¿Considera Ud., adecuada la estructura organizacional administrativa?					
8	¿Existe medición de actividades como control en la Ugel Oxapampa?					
9	¿Existe inspección de campo como control en la gestión administrativa de la Ugel Oxapampa?					
10	¿Los administradores realizan una adecuada inspección de campos en la Ugel Oxapampa?					
11	¿Existe política de calidad en los servicios y productos que se ofrecen en la Ugel Oxapampa?					
12	¿Existe política de calidad como control en la gestión administrativa?					
13	¿Con la modalidad del trabajo remoto se realiza una efectiva labor de control?					
14	¿Se ha implementado políticas de control en la gestión administrativa					
15	¿Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la Ugel Oxapampa?					
16	¿Existe comunicación entre el administrador y los empleados como base de una excelente gestión administrativa?					
17	¿La comunicación es el medio idóneo para un buen desarrollo de la Ugel Oxapampa?					
18	¿Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la Ugel Oxapampa?					
19	¿En la Ugel Oxapampa se desarrolla una eficiente labor de dirección?					
20	¿Los jefes de cada área se encuentran capacitados para considerarse líderes?					

Anexo 04

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Condición	Acotación
De -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja, No es Confiable
De 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
Del 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
De 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	No. de compendios
Gestión del trabajo remoto	0,82	20
Gestión administrativa	0,79	20

Anexo 05

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Validador: Marco Antonio Soto Martinez

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Disposición							
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	X		X		X		
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	X		X		X		
5	Se tuvo el involucramiento de los responsables de la Ugel Oxapampa	X		X		X		
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Asistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	X		X		X		
12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confidencialidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	X		X		X		
15	Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio	X		X		X		
16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	X		X		X		
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa	X		X		X		
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	X		X		X		
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	X		X		X		

20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Soto Martínez DNI: 16682355

Especialidad del validador: Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

Lima, 10 de octubre del 2021

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

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

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



Marco Antonio Soto Martínez
DNI: 16682355

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Validador: Marco Antonio Soto Martinez

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	¿La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
2	¿Con un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa?	X		X		X		
3	¿Considera que la planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
4	¿Cree que la planificación de actividades se realiza en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
5	¿Para una óptima gestión administrativa es necesario una optimización de los procesos?	X		X		X		
6	¿Se cuenta con una adecuada organización administrativa?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., adecuada la estructura organizacional administrativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existe medición de actividades como control en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
9	¿Existe inspección de campo como control en la gestión administrativa de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
10	¿Los administradores realizan una adecuada inspección de campos en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
11	¿Existe política de calidad en los servicios y productos que se ofrecen en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
12	¿Existe política de calidad como control en la gestión administrativa?	X		X		X		
13	¿Con la modalidad del trabajo remoto se realiza una efectiva labor de control?	X		X		X		
14	¿Se ha implementado políticas de control en la gestión administrativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
16	¿Existe comunicación entre el administrador y los empleados como base de una excelente gestión administrativa?	X		X		X		
17	¿La comunicación es el medio idóneo para un buen desarrollo de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
18	¿Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
19	¿En la Ugel Oxapampa se desarrolla una eficiente labor de dirección?	X		X		X		

20	¿Los jefes de cada área se encuentran capacitados para considerarse líderes?	X		X		X	
----	------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Soto Martínez DNI: 16682355

Especialidad del validador: Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

Lima, 10 de octubre del 2021

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

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

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



Marco Antonio Soto Martínez
DNI: 16682355

Validador: Nelly Carhuapoma Carlos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Disposición								
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo comprensión de los líderes de la institución?	X		X		X		
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	X		X		X		
5	Se tuvo el involucramiento de los responsables de la Ugel Osapampa	X		X		X		
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Asistencia								
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollar sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se definió desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	X		X		X		
12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Confidencialidad								
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	X		X		X		
15	Se realiza la medición del trabajo que hace el colaborador desde su domicilio	X		X		X		
16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	X		X		X		
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa	X		X		X		
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	X		X		X		
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades o cumplir mediante el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NELLY CARHUAPOMA CARLOS DNI: 04070283

Especialidad del validador: Maestría en liderazgo y Gestión Educativa.

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 contenido del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Oxapampa, 10 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

Validador: Nelly Carhuapoma Carlos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Referencia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organización								
1	¿La gestión administrativa respalda a una excelente organización en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
2	¿Con un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa?	X		X		X		
3	¿Considera que la planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
4	¿Cree que la planificación de actividades se realiza en la Ugel Oxapampa?	X		X				
5	¿Para una óptima gestión administrativa es necesario una optimización de los procesos?	X		X		X		
6	¿Se cuenta con una adecuada organización administrativa?	X		X		X		
7	¿Considera (A), adecuada la estructura organizacional administrativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Control								
8	¿Existe medición de actividades como control en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
9	¿Existe inspección de campo como control en la gestión administrativa de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
10	¿Los administradores realizan una adecuada inspección de campos en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
11	¿Existe política de calidad en los servicios y productos que se ofrecen en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
12	¿Existe política de calidad como control en la gestión administrativa?	X		X		X		
13	¿Con la mayoría del trabajo realizado se realiza una efectiva labor de control?	X		X		X		
14	¿Se ha implementado políticas de control en la gestión administrativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
15	¿Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
16	¿Existe comunicación entre el administrador y los empleados como base de una excelente gestión administrativa?	X		X		X		
17	¿La comunicación es el medio idóneo para un buen desarrollo de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
18	¿Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
19	¿En la Ugel Oxapampa se desarrolla una eficiente labor de dirección?	X		X		X		
20	¿Los líderes de alto nivel se encuentran capacitados para considerarse líderes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador, Mg. NELLY CARHUAPOMA CARLOS DNI: 04070283

Especialidad del validador: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
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.

Oxapampa, 10 de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Validador: Edson Huamán Rojas

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Disposición							
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	X		X		X		
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	X		X		X		
5	Se tuvo el involucramiento de los responsables de la Ugel Oxapampa	X		X		X		
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Asistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	X		X		X		
12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confidencialidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	X		X		X		
15	Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio	X		X		X		

16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	X		X		X	
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa	X		X		X	
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	X		X		X	
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	X		X		X	
20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Edson Abel Huamán Rojas DNI: 42471201

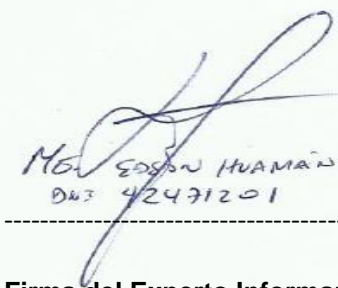
Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Oxapampa, 09 de octubre del 2021



Mg. EDSON HUAMÁN ROJAS
DNI 42471201

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Validador: Edson Huaman Rojas

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	¿La gestión administrativa ayuda a una excelente organización en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
2	¿Existe un adecuado cumplimiento de funciones que ayuda a una excelente gestión administrativa?	X		X		X		
3	¿Considera que la planificación de actividades ayuda a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
4	¿Cree que la planificación de actividades se realiza en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
5	¿Para una óptima gestión administrativa es necesario una optimización de los procesos?	X		X		X		
6	¿Se cuenta con una adecuada organización administrativa?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., adecuada la estructura organizacional administrativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existe medición de actividades como control en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
9	¿Existe inspección de campo como control en la gestión administrativa de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
10	¿Los administradores realizan una adecuada inspección de campos en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
11	¿Existe política de calidad en los servicios y productos que se ofrecen en la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
12	¿Existe política de calidad como control en la gestión administrativa?	X		X		X		
13	¿Con la modalidad del trabajo remoto se realiza una efectiva labor de control?	X		X		X		
14	¿Se ha implementado políticas de control en la gestión administrativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la Ugel Oxapampa?	X		X		X		
16	¿Existe comunicación entre el administrador y los empleados como base de una excelente gestión administrativa?	X		X		X		

17	¿La comunicación es el medio idóneo para un buen desarrollo de la Ugel Oxapampa?	X		X		X	
18	¿Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la Ugel Oxapampa?	X		X		X	
19	¿En la Ugel Oxapampa se desarrolla una eficiente labor de dirección?	X		X		X	
20	¿Los jefes de cada área se encuentran capacitados para considerarse líderes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Edson Abel Huamán Rojas** **DNI: 42471201**

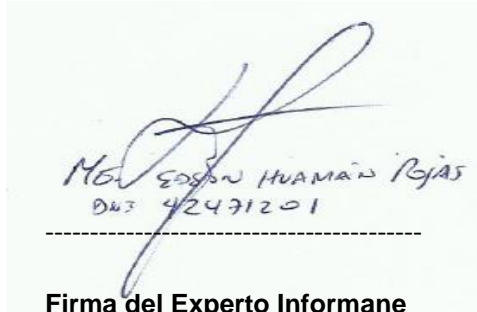
Especialidad del validador: **Gestión Pública**

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

Oxapampa 09 de Octubre del 2021



Mg. EDSON HUAMÁN ROJAS
DNI 42471201

Firma del Experto Informante

Anexo 06
Carta de aceptación



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20486022583
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL- OXAPAMPA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
RAUL CASTRO ESPIRITU	
Nombres y Apellidos	DNI:
RAUL CASTRO ESPIRITU	04341205

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del trabajo remoto y la Gestión Administrativa de los trabajadores de la UGEL Oxapampa, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
KIM TAMI MUÑOZ YURIVILCA	45892017

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Oxapampa 24 de octubre de 2022


(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 07

Resultados descriptivos por preguntas

En la tabla 5 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, resaltando no estar de acuerdo: con la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto.

Tabla 5

Dimensión Disposición (por pregunta)

Preguntas	Escalas	Recuento	%
1. ¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	3.45
	De acuerdo	30	34.48
	Muy de acuerdo	54	62.07
2. Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11.49
	De acuerdo	44	50.57
	Muy de acuerdo	33	37.93
3. Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.15
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	12.64
	De acuerdo	45	51.72
	Muy de acuerdo	30	34.48

4. Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	4	4.60
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	22.99
	De acuerdo	46	52.87
	Muy de acuerdo	17	19.54
5. Se tuvo el involucramiento de los responsables de la UGEL Oxapampa	Muy en desacuerdo	1	1.15
	En desacuerdo	3	3.45
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	18.39
	De acuerdo	46	52.87
	Muy de acuerdo	21	24.14
6. Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.30
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	13.79
	De acuerdo	54	62.07
	Muy de acuerdo	19	21.84

Nota: Cuestionario de "Gestión del trabajo remoto"

En la tabla 7 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, resaltando no estar totalmente de acuerdo con: tener los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa y en emitir un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto.

Tabla 7

Dimensión Asistencia (por pregunta)

Preguntas	Escala	Recuento	%
1. Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	3	3.45
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	17.24
	De acuerdo	53	60.92
	Muy de acuerdo	16	18.39
2. Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	5	5.75
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	17.24
	De acuerdo	50	57.47
	Muy de acuerdo	17	19.54
	Muy en desacuerdo	2	2.30
3. Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	En desacuerdo	3	3.45
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	14.94
	De acuerdo	45	51.72
	Muy de acuerdo	24	27.59
	Muy en desacuerdo	1	1.15
4. Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	En desacuerdo	1	1.15
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	9.20
	De acuerdo	47	54.02
	Muy de acuerdo	30	34.48
5. Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	Muy en desacuerdo	0	0.00

	En desacuerdo	1	1.15
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	9.20
	De acuerdo	47	54.02
	Muy de acuerdo	31	35.63
	Muy en desacuerdo	0	0.00
6. Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	10.34
	De acuerdo	45	51.72
	Muy de acuerdo	33	37.93

Nota: Cuestionario de “Gestión del trabajo remoto”

En la tabla 9 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, resaltando no estar totalmente de acuerdo con: considerar una buena alternativa trabajar desde casa.

Tabla 9

Dimensión Confidencialidad (por pregunta)

Preguntas	Escalas	Recuento	%
1. La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	10.34
	De acuerdo	56	64.37
	Muy de acuerdo	22	25.29
2. Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	Muy en desacuerdo	1	1.15
	En desacuerdo	1	1.15

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.75
	De acuerdo	45	51.72
	Muy de acuerdo	35	40.23
	Muy en desacuerdo	1	1.15
	En desacuerdo	2	2.30
3. Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	9.20
	De acuerdo	50	57.47
	Muy de acuerdo	26	29.89
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	4	4.60
4. Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	24.14
	De acuerdo	46	52.87
	Muy de acuerdo	16	18.39
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	3	3.45
5. Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	20.69
	De acuerdo	43	49.43
	Muy de acuerdo	23	26.44
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.15
6. ¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	26.44
	De acuerdo	45	51.72
	Muy de acuerdo	18	20.69
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
7. ¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	3.45
	De acuerdo	48	55.17
	Muy de acuerdo	36	41.38
8. ¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?	Muy en desacuerdo	2	2.30
	En desacuerdo	0	0.00

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.75
De acuerdo	52	59.77
Muy de acuerdo	28	32.18

Nota: Cuestionario de “Gestión del trabajo remoto”

En la tabla 11 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, resaltando no estar totalmente de acuerdo con: contar con una adecuada organización administrativa.

Tabla 11

Dimensión Organización (por pregunta)

Preguntas	Escalas	Recuento	%
1. ¿La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	6.90
	De acuerdo	43	49.43
	Muy de acuerdo	38	43.68
2. ¿Con un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.60
	De acuerdo	26	29.89
	Muy de acuerdo	57	65.52
3. ¿Considera que la planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8.05
	De acuerdo	36	41.38

	Muy de acuerdo	44	50.57
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
4. ¿Cree que la planificación de actividades se realiza en la Ugel Oxapampa?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.75
	De acuerdo	33	37.93
	Muy de acuerdo	49	56.32
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
5. ¿Para una óptima gestión administrativa es necesario una optimización de los procesos?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	13.79
	De acuerdo	41	47.13
	Muy de acuerdo	34	39.08
	Muy en desacuerdo	9	10.34
	En desacuerdo	4	4.60
6. ¿Se cuenta con una adecuada organización administrativa?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	18.39
	De acuerdo	39	44.83
	Muy de acuerdo	19	21.84
	Muy en desacuerdo	1	1.15
	En desacuerdo	4	4.60
7. ¿Considera Ud., adecuada la estructura organizacional administrativa?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	9.20
	De acuerdo	36	41.38
	Muy de acuerdo	38	43.68

Nota: Cuestionario de "Gestión administrativa"

En la tabla 13 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, resaltando no estar totalmente de acuerdo con: la existencia de una política de calidad como control en la gestión administrativa.

Tabla 13*Dimensión Control (por pregunta)*

Preguntas	Escalas	Recuento	%
1. ¿Existe medición de actividades como control en la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8.05
	De acuerdo	43	49.43
	Muy de acuerdo	37	42.53
2. ¿Existe inspección de campo como control en la gestión administrativa de la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.30
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2.30
	De acuerdo	49	56.32
	Muy de acuerdo	28	32.18
3. ¿Los administradores realizan una adecuada inspección de campos en la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	4	4.60
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	16.09
	De acuerdo	38	43.68
	Muy de acuerdo	31	35.63
4. ¿Existe política de calidad en los servicios y productos que se ofrecen en la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.30
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1.15
	De acuerdo	33	37.93
	Muy de acuerdo	51	58.62
5. ¿Existe política de calidad como control en la gestión administrativa?	Muy en desacuerdo	2	2.30

	En desacuerdo	9	10.34
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	26.44
	De acuerdo	35	40.23
	Muy de acuerdo	18	20.69
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	7	8.05
6. ¿Con la modalidad del trabajo remoto se realiza una efectiva labor de control?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	17.24
	De acuerdo	39	44.83
	Muy de acuerdo	26	29.89
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.15
7. ¿Se ha implementado políticas de control en la gestión administrativa	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.75
	De acuerdo	33	37.93
	Muy de acuerdo	48	55.17

Nota: Cuestionario de "Gestión administrativa".

En la tabla 15 se efectuó el análisis por pregunta, donde se precisa los aspectos más resaltantes por los trabajadores, resaltando no estar totalmente de acuerdo con: Los jefes de cada área se encuentran capacitados para considerarse líderes.

Tabla 15*Dimensión Dirección (por pregunta)*

Preguntas	Escala	Recuento	%
1. ¿Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.15
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	10.34
	De acuerdo	41	47.13
	Muy de acuerdo	36	41.38
2. ¿Existe comunicación entre el administrador y los empleados como base de una excelente gestión administrativa?	Muy en desacuerdo	2	2.30
	En desacuerdo	1	1.15
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.75
	De acuerdo	31	35.63
	Muy de acuerdo	48	55.17
3. ¿La comunicación es el medio idóneo para un buen desarrollo de la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	3	3.45
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11.49
	De acuerdo	34	39.08
	Muy de acuerdo	40	45.98
4. ¿Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la Ugel Oxapampa?	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.30

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	6.90
	De acuerdo	34	39.08
	Muy de acuerdo	45	51.72
	Muy en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.30
5. ¿En la Ugel Oxapampa se desarrolla una eficiente labor de dirección?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5.75
	De acuerdo	41	47.13
	Muy de acuerdo	39	44.83
	Muy en desacuerdo	1	1.15
	En desacuerdo	2	2.30
6. ¿Los jefes de cada área se encuentran capacitados para considerarse líderes?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	18.39
	De acuerdo	38	43.68
	Muy de acuerdo	30	34.48

Nota: Cuestionario de “Gestión administrativa”.