



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Trabajo remoto y gestión administrativa en la gerencia de  
finanzas de un gobierno local Lima, 2022**

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

**AUTORA:**

Tavera Hoyos, Maritza Angelica ([orcid.org/0000-0002-4120-8460](https://orcid.org/0000-0002-4120-8460))

**ASESOR:**

Mg. Calderón Paniagua, Dennys Geovanni ([orcid.org/0000-0002-6569-0634](https://orcid.org/0000-0002-6569-0634))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres que han sabido formarme con buenos sentimientos y valores lo cual permite que siga esforzándome día a día para ser una mejor profesional y también a mi esposo e hija que son la motivación para seguir adelante con los proyectos que me propongo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios primeramente quien me guía en cada paso que doy, a mis padres por su apoyo incondicional, a mi esposo e hija por la paciencia a lo largo de mis estudios.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable trabajo remoto	21
Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de trabajo remoto	23
Tabla 3 Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión administrativa	24
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la gestión administrativa	25
Tabla 5 Significancia y correlación entre el trabajo remoto y gestión administrativa	26
Tabla 6 Significancia y correlación entre la aplicación trabajo remoto y gestión administrativa	28
Tabla 7 Significancia y correlación entre los equipos y medios para desarrollar e trabajo remoto y gestión administrativa	29
Tabla 8 Significancia y correlación entre las obligaciones del trabajador y gestión administrativa	30

## Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de una gerencia de finanzas. La muestra estuvo conformada por los 79 trabajadores de la entidad. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable trabajo remoto estuvo compuesta por 16 ítems y el cuestionario para medir la variable gestión administrativa se utilizó un cuestionario con 16 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la relación existente entre las variables trabajo remoto y la gestión administrativa es baja o fuerte determinada por rho de Spearman = 0,495 y es significativa dado que el valor p calculado es 0.000.

**Palabras clave:** trabajo remoto, gestión administrativa, planificación, obligaciones, medio y equipos

## **Abstract**

This thesis was framed in the line of research reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between remote work and administrative management in the finance management of a local government, Lima, 2022. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of the workers of a finance management. The sample consisted of the 79 workers of the entity. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the remote work variable was made up of 16 items and the questionnaire to measure the administrative management variable used a questionnaire with 16 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the investigation determined that the relationship between the variables remote work and administrative management is low or strong determined by Spearman's rho = 0.495 and is significant given that the calculated p value is 0.000.

**Keywords:** remote work, administrative management, planning, obligations, medium and equipment

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud designó al coronavirus SARS-COV-2 como una pandemia, e instó a los países de todo el mundo a monitorear de cerca esta emergencia de salud pública y desarrollar medidas preventivas y restrictivas para la primera ola (Castiel, 2020). Las poblaciones activas debieron quedarse en casa y trabajar de forma remota a medida que entraban en vigencia las regulaciones y restricciones preventivas. En ese entendido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mencionó hace años que solo algunos servidores trabajan desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), un buen hábito de trabajo remoto acaba siendo del 10% o más (trabajar desde el lugar de residencia) en algunos países como Dinamarca, Suecia o República Checa, además de Grecia, Italia y Polonia. Según los resultados, hasta el 20 % de los servidores en América del Norte trabajan ocasionalmente en casa o en cualquier lugar donde viva, el 16 % en Japón y solo el 1,6 % en Argentina (OTI, 2020).

En América Latina, Colombia, debido a la crisis sanitaria, las entidades y los trabajadores han tenido que reinventarse, convirtiendo la crisis en una oportunidad, con los avances de la tecnología y las telecomunicaciones, muchas entidades han tenido que trabajar desde casa para reducir costes y no sufrir pérdidas económicas, por lo que los trabajadores han tenido que trasladar sus actividades laborales al hogar y adaptarse a esta forma de trabajo remoto (Buitrago, 2020). En el caso de Chile, que encuestó a los trabajadores para conocer su opinión sobre el trabajo remoto, respondieron que prefieren trabajar en sus oficinas que, desde casa, ya que no tienen un horario de trabajo normal, en el caso de las mujeres contestaron que preferían estar en el trabajo remoto, ya que podían estar más tiempo con su familia en especial con sus hijos (Matte, 2020).

Por otro lado, la mala gestión se debe a la falta de viabilidad y competencia en la esfera pública, poniendo en riesgo la autenticidad y la seguridad, que puede referirse al propio marco político, por la falta de adecuación en el estado y las demandas sociales de la administración pública A escala, el apoyo a los marcos políticos disminuye. En el caso de Joaquín (2020) se señaló que la pandemia del COVID-19 ha provocado y provocará contingencias en la administración de las



entidades públicas, retrasos en las contrataciones públicas y trámites administrativos en fechas futuras.

Mientras tanto, a nivel nacional se aplicaron medidas de seguridad para reducir la propagación del COVID 19, una de ellas fueron las restricciones y el distanciamiento social, para lo cual la mayoría de las entidades debieron utilizar una nueva forma de trabajo denominada trabajo remoto o trabajo remoto. Actividades y tareas de finalización del país. El domingo 15 de marzo de 2020 se dispuso el uso del modelo de trabajo remoto emitido el martes 24 de marzo de 2020, mediante el Decreto de Urgencia N° 26-2020. Es así que muchas entidades optaron optado por trabajar desde casa para evitar el contagio del coronavirus, en un estudio realizado en Lima por HR Benchmarking arrojó que el 98% de las entidades que han adoptado el trabajo remoto y de estos el 89% quiere continuar con este tipo de trabajo. además, el 53% de las entidades tuvo que modificar su estructura organizacional tanto operativas como administrativa (Revista Negocios del Perú y del Mundo, 2020).

En el Perú hay 4.614 municipios, sin embargo, a pesar de la gran cantidad de municipios, la población muestra gran insatisfecho con la falta de acceso a los servicios básicos mínimos y la sensación de que las autoridades no están debidamente representadas, por lo que en el país la gestión administrativa ha sufrido un mal manejo desde muchos gobiernos anteriores, por lo que autoridades políticas están siendo procesadas por prácticas corruptas. En la administración pública se cometen diferentes delitos, por lo que actualmente la población vive en la inseguridad y suspicacia política y económica (Meléndez y Bardales, 2020).

Ante ello, a nivel local, en el contexto de la pandemia, fue necesario ejecutar las disposiciones gubernamentales para contener los efectos de la pandemia a causa del Covid-19, entre estas, las nuevas formas trabajar, como señala el Decreto de Urgencia 026-2020, que establece las normativas para la realización del trabajo remoto y los procesos a realizar, objetivos, obligaciones y condiciones laborales, uso de tecnologías entre otros, que coadyuvaron en mantener la actividad económica del país (Poder Ejecutivo, 2020). En ese orden de cosas, la municipalidad donde se realiza la investigación ha realizado las acciones necesarias para implementar las disposiciones del gobierno central organizando las

actividades y distribuyendo los recursos que permitan ajustarse a esta forma de trabajo remoto. Las etapas iniciales de la adecuación a los entornos virtuales de trabajo mostraron un elevado índice de dificultad, por un lado, debido a la falta de capacitación de los servidores públicos y por otro a la carencia de equipos que son insustituibles para el cumplimiento de sus labores. Se han superado algunas carencias que permitieron dar continuidad al servicio, no obstante, la gestión administrativa tiene ciertos inconvenientes que influyen de manera negativa en el éxito o fortalecimiento institucional, pues la carencia de una adecuada planeación, organización, dirección y control administrativo han provocado el incumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

De allí, que se enuncia la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022? Y los problemas específicos son: a) ¿Cómo se relaciona la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022? b) ¿Cómo se relaciona los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022? c) ¿Cómo se relaciona las obligaciones del trabajador en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022?

Es importante destacar la relevancia de la presente investigación, en cuanto a su justificación teórica debido a que las encuestas pretende brindar aportes teóricos a través de la información, permitirá un mejor manejo teórico de las variables de investigación y sus dimensiones y de esta manera potenciar el conocimiento sobre el trabajo remoto y la gestión administrativa. Su justificación metodológica se han diseñado instrumentos utilizados en la recolección de datos que faciliten la medición de las variables y comprobar el grado de asociación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, así también se cumplieron los criterios para la validación y fiabilidad de los cuestionarios (Hernández et al., 2014). La justificación práctica, se sostiene en la utilidad de los datos recogidos, que constituyen una fuente de información diagnóstica para la municipalidad, que permitirá las decisiones tomadas por los directivos para el planteamiento de estrategias para una mejor implementación del trabajo remoto y la gestión administrativa, contribuyendo además con la gestión del cambio y alcanzar los

objetivos institucionales. Justificación normativa, ya que el inicio de la pandemia trae cambios en los estilos de trabajo y las normas laborales, implantando sistemas de mejor calidad y funcionamiento, ya que el aislamiento y el distanciamiento físico se han visto como una prioridad, como una de las acciones a evitar permite que continúen infectados, además de asegurar la salud del servidor. Justificación social, los resultados ayudarán a ver mejor el problema y desarrollar soluciones que faciliten la eficiencia del control institucional, la transparencia administrativa y la prestación de servicios físicos. Además, brindará la oportunidad de formular una nueva pregunta muy importante que está siendo cuestionada en todo el mundo, una situación que está directamente relacionada con el derecho al trabajo y la supervivencia humana, y la investigación relacionada destinada a comprender la capacidad de las personas para acostumbrarse incluso si no van al centro de su trabajo, también deben demostrar su profesionalismo y trabajo en equipo, lo que se hará muy evidente toda vez que los trabajadores se adapten a la nueva normalidad

En tanto el objetivo general se consideró: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022. Y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022. b) Determinar la relación entre los equipos y medios para desarrollo en el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022. c) Determinar la relación entre las obligaciones del trabajador en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022.

Finalmente, la hipótesis general: El trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. Y hipótesis específicas son: a) La aplicación del trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. b) El equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. c) Las obligaciones del trabajador se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para un mejor entendimiento del estudio se consideró los siguientes antecedentes internacionales: Peralta (2021) quien tuvo como resultado un 43,75% de eficiencia en la ejecución de la actividad, mientras que un 56,25% tuvo dificultad en el uso de herramientas técnicas, por lo que la ejecución de la actividad no fue la esperada. Concluyendo que el impacto de la adopción del trabajo remoto en la plantilla confirma que los servidores de la entidad se han adaptado a este nuevo modelo de trabajo, además de contar con la motivación y aún mayor capacidad requerida para el trabajo.

Asimismo, Tariq et al. (2021) el cual tuvieron como resultado que ambas variables de estudio y sus dimensiones se relacionan significativamente y además que no hay predominio en la satisfacción laboral de los empleados. Llegaron a la conclusión de que los jefes deben apoyar a los colaboradores en tiempos difíciles e implementar estrategias para ayudar a los empleados a equilibrar el trabajo y la familia.

En tanto, Kocot et al. (2021) donde sus resultados muestran que factores como el cansancio físico y mental, los niveles de estrés y la reducción del tiempo libre se consideran factores que deben ser controlados para mejorar la satisfacción del empleado y la calidad del trabajo, concluyendo que el empleador debe velar por que el trabajador tenga el apoyo suficiente que le permita responder al trabajo remoto y muestre una mayor satisfacción.

Para, Toscano y Zappala (2020) en el cual sus resultados mostraron que la productividad percibida, el estrés, el aislamiento social y la satisfacción laboral están correlacionados, especialmente los efectos del aislamiento social sobre otras variables. Concluyó que se necesitan conexiones más sólidas entre los empleados para mejorar la experiencia de trabajo remoto, sentirse apoyados entre sí, desempeñarse mejor en el trabajo y aumentar su satisfacción en el lugar de trabajo.

Por su parte, Ramos et al. (2020) donde sus resultados evidenciaron que existen ciertos determinantes que afectan positivamente la productividad del trabajador, tales como: jornadas laborales más largas, mejores habilidades laborales y salud. Concluyendo que, debido a la crisis creada por la pandemia, las consecuencias fueron claras, con repercusiones a nivel social, lo que llevó al

gobierno a tomar medidas que afectaron las condiciones laborales, una de las cuales fue la implementación de un modelo de trabajo remoto para retomar el trabajo desde casa. Ante ello esta investigación permite estructurar acciones a nivel organizacional para apoyar el trabajo remoto, ya que se crean condiciones para el trabajo remoto a través de decisiones de los líderes y diferentes estructuras organizacionales.

Con respecto al contexto nacional, para el adecuado desarrollo del estudio se consideraron los siguientes puntos: Quispe (2022) cuyos resultados evidenciaron que una correlación significativa entre la variable trabajo remoto y la gestión administrativa, concluyendo que el trabajo remoto fue acatado de la mejor manera por los empleados, y que la gestión administrativa tuvo que hacer cambios para poder cumplir con los objetivos de la entidad.

Los hallazgos de Choquehuanca (2022) mostraron que el 55,8% de los empleados se evidencio que un nivel regular de gestión administrativa y el 45,8% un insuficiente de calidad de servicio. Por lo que se finalizó que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la calidad del servicio, confirmando la hipótesis general (H1) y la baja correlación positiva entre las dos variables.

Asimismo, Tenazoa (2021) obtuvo resultados donde la variable trabajo remoto se mantuvo en un 50.7% nivel satisfactorio, por lo que el nivel fijo de la variable desempeño laboral es 55.3%. concluyó que hay una dependencia moderadamente positiva entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, aplicando la prueba Rho igual a 0.604 con un nivel de significancia de 0.01;

En el caso de Rueda (2021) cuyo resultado que el trabajo remoto alcanzó el 30%; mientras que la productividad laboral se ubicó en un nivel desfavorable del 70%; se concluyó que no existe relación entre las variables, determinada por la prueba Rho como 0.446, e interpretada como que hay una moderada y positiva. correlación con una significación de 0,000 y menor de 0,05.

En cuanto a Vicente (2020) tuvo como objetivo conocer la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en cuanto a sus resultados aplicando la prueba Rho de Spearman, mostró un resultado de correlación de 0,693, se llega a

la conclusión explicativa de que las dos variables tienen una correlación media positiva.

De lo antes indicado se procedió a describir, las bases teóricas relacionadas a la variable 1: trabajo remoto: En este sentido, para describir la variable, es necesario definir el trabajo: según López (2018) el trabajo es considerado un factor de producción, representado por las actividades humanas, aplicado a la producción de bienes y servicios, Su remuneración se llama salario. El trabajo, por otro lado, significa el uso de habilidades para lograr algún fin razonable es la condición exacta para del progreso y desarrollo en la humanidad en todos los campos (Beunen y Patterson, 2019).

El trabajo es un proceso que involucra la actividad humana considerada como una fuerza natural que aprovecha el intelecto humano y el conocimiento corporal (Korsby y Stavrianakis, 2018). Del mismo modo, es una construcción social producto coordinado de una clase de personas, término transmitido de generación en generación que engloba el conocimiento socializado y el lenguaje de todas las personas (Delgado y Castro, 2002). El trabajo incide en la vida diaria y habitual de las personas, a través de la conformación del mercado laboral, constituyéndose como una estructura frágil complicada por la crisis mundial y el ajuste económico, esto incide en el cierre de diversas entidades, afectando el progreso económico, empleo, equilibrio en la calidad de vida, entre otros (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2004).

En cuanto a la epistemología y/o teorías de la variable se consideró la teoría de la organización enfatiza la necesidad de medir los resultados y los estándares de resultados en los que los empleados pueden influir (Flores, 2021). Los contratos basados en resultados son útiles para las actividades de trabajo remoto porque la supervisión física se distribuye entre los agentes, lo que permite a los trabajadores remotos programar y controlar sus propias tareas de forma independiente (Ray, 2019). Teoría institucional, según Gooderham et al. (1999) es la que examina primordialmente el impacto de los factores institucionales (normas, valores, cultura, políticas) en las distribuciones y la transmisión de prácticas organizacionales en el marco de ese factor (Gala, 2020). La teoría institucional se utiliza para conocer la incidencia de las prácticas de RRHH, particularmente en las áreas de trabajo

flexible y gestión del hogar, una de las posibles ventajas inherentes al trabajo remoto (Lewis et al., 2019).

La teoría de los recursos y capacidades dispone que las entidades se diferencian entre sí por los recursos y capacidades que se dan en un momento dado y las mismas características diferentes, y estos recursos y capacidades no están aptos para todas las entidades en el mismo campo (Valencia-Rodríguez, 2019). Esta teoría nos encamina al examen interno para las particularidades socialmente más sobresalientes dentro de una entidad, en relación con el estudio externo realizado, y como base para un enfoque global y posterior de la estrategia de RRHH. También es una herramienta para identificar fortalezas y debilidades dentro de una organización (Breivik-Meyer et al., 2020).

De los antes mencionado Chumpitaz (2020) el trabajo remoto se basa en trabajar desde casa mediante el uso de tecnologías de la información, y así mismo la Legislación Peruana de Servicios lo define como “trabajo remoto caracterizado por la ejecución subordinada por medio de computadoras, telecomunicaciones y medios similares cuando el trabajador no está en presencia de la empresa con la que mantiene la relación laboral de la tarea, conocida como “trabajador a distancia”, se controla y supervisa la tarea. Por su parte, el D.S. N° 010-2020-TR (2020) define al trabajo remoto como “la utilización de cualquier medio o mecanismo por el cual se pueda realizar el trabajo al aire libre, prestando servicios que estén subordinados a la presencia física del trabajador en el domicilio o en el lugar de trabajo” siempre que la naturaleza del trabajo permita, pero no se limite a, trabajos que puedan ser realizados por medios informáticos, de telecomunicaciones o similares, pero también incluye cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo.

El trabajo remoto se considera una forma adaptable de organizar el lugar de trabajo e implica el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar diversas actividades laborales remuneradas sin presencia física (Scasserra y Partenio, 2021). En el caso de Sánchez et al. (2019) el trabajo remoto es la actividad de usar computadoras y sistemas o equipos de comunicación en el hogar o ubicación normal de un empleado y, en última instancia, conectarse a un receptor. Valencia (2018) define el trabajo remoto como un beneficio laboral que

brindan los colaboradores que utilizan las TIC, además de brindar oportunidades para que quienes por su naturaleza o determinadas circunstancias requieran un esfuerzo extra o grupos vulnerables para realizar este servicio se sumen al desarrollo. Muñoz et al. (2020) afirma que el trabajo remoto es un proceso de avance tecnológico en una organización ya que permite que los empleados continúen trabajando de forma remota, lo que permite un desarrollo óptimo de la flexibilidad y la productividad. Por su parte, Vargas (2020) menciona que, además de la generalización y el desarrollo tecnológico, también señalan que, a través de las TIC, es una variante que facilita el desarrollo de capacidades digitales.

En este sentido, SERVIR (2020) define el trabajo remoto como “la asistencia de determinados servicios a realizar en el domicilio de un funcionario público o, en su defecto, la utilización de cualquier medio en forma aislada o asistencia para trabajar fuera de los mecanismos de los aspectos del trabajo, lugar de trabajo, cuando esté permitido, el trabajo remoto no es solo el trabajo realizado por medios informáticos, analógicos o de telecomunicaciones, sino también la prestación de cualquier trabajo, como el análisis de datos, la documentación o la elaboración de informes, etc. Asimismo, Delgado (2020) manifiesta que el trabajo remoto en el país está surgiendo de manera extraordinaria y ad hoc debido a la emergencia provocada por la propagación del COVID 19, y en ese sentido se recomienda que las aplicaciones de servidor que funcionen de esta manera sean Para trabajar desde casa, utilizar los medios disponibles y posibles para garantizar la estabilidad y productividad, evitar posibles contagios en los desplazamientos y así cuidar a los servidores y sus seres queridos, como colectivos vulnerables y de alto riesgo (Yang et al., 2022).

Respecto a las dimensiones se consideró lo dispuesto por la PCM (2020) Decreto de Urgencia N° 26-2020, estas son: Dimensión aplicación del trabajo remoto: Según la PCM (2020) se facultó a los empleadores del sector público y privado a modificar los lugares de atención a todos los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 para implementar el trabajo remoto previsto en el presente decreto de emergencia. El trabajo remoto no aplica para los trabajadores diagnosticados con COVID-19, ni para los trabajadores con licencia por enfermedad, en cuyo caso un cierre incompleto sigue las reglas



vigentes que suspenden a los trabajadores de la prestación de servicios sin afectar el pago de sus salarios.

Dimensión equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto, según PCM (2020) la versatilidad en los campos económicos, políticos y sociales que están ocurriendo en el mundo han generado una gran presión y desafíos para las organizaciones, lo que ha provocado que los gerentes se rediseñen. muchos aspectos para mantener su continuidad y supervivencia, especialmente aquellos relacionados con la gestión de factores humanos. Debido a la relación entre el desempeño organizacional y el desempeño de sus recursos humanos, cuanto mayor sea el desempeño de los empleados, mejor y más exitosa será la organización en la implementación de su misión y estrategia (Quispe, et al., 2021).

Dimensión obligaciones del trabajador, según la PCM (2020) precisan que todo trabajador debe seguir las normas, reglamentos e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Uso adecuado de las herramientas y materiales de trabajo, así como de los equipos de protección personal y colectivos, siempre que se conozcan y se capaciten en su uso. Asimismo, de acuerdo con la Resolución Ministerial N° 322-2009-TR, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y estándares de seguridad, así como con los lineamientos de los programas de seguridad, que tienen como objetivo garantizar un abordaje integral de la salud de las personas. y la espiritualidad, y el desarrollo del trabajo de los demás (Poder Ejecutivo, 2014).

Respecto a la fundamentación de la variable dos gestiones administrativas, a la epistemología de la variable se consideró la teoría de la administración de Henry Fayol porque quienes la defienden son en gran medida pragmáticos y describen sus propias experiencias. Su enfoque principal es asesorar sobre cómo construir una organización para operar de manera efectiva y eficiente y cómo aprovechar al máximo la organización y su gente. Por ejemplo, un sistema organizativo cerrado. Toma la especialización, jerarquías de entidades, separación de poderes y responsabilidades, “esferas de control” y división de sectores organizacionales como reglas principales de su doctrina. Su tecnología se considera una herramienta global aplicable a cualquier modelo organizativo (Barreno, 2019)

Se cuenta con Hernández (2017) para señalar que el desarrollo de la gestión es fijar estas metas en términos de asignaciones y traducirlas en trabajo formal por medio de la preparación, organización, trato y agradecimiento de estos empleados en el lugar y ambiente de la delegación. Lograr los resultados que mejor se adapten a la situación y replicar la competencia sana en negocios sanos en contextos comerciales difíciles. En este caso, la distribución del sistema se dirige hacia la representación, como la capacidad de planificar, prevenir, distribuir y enviar servicios instrumentales y de entrada y la comunidad empresarial para hacer realidad los términos de la organización empresarial (Salguero y García, 2018).

En cuanto a la conceptualización Chiavenato (2014) la gestión administrativa se convierte en toda actividad que se lleva a cabo en la coordinación de un esfuerzo constituido por grupos, lo que significa mostrar un formato en el que lograr cada meta o meta apoyada por todos, y metas a medida que se desarrolla algún trabajo. Planificación, organización del caso, dirección y el control son esenciales. De acuerdo con Alhaj y Hassan (2016) la gestión administrativa en la mejora del gobierno incluye la necesidad de actividades enfocadas en la revisión de las estructuras organizacionales para lograr la idea de un gobierno local basado en abordar los problemas de desempeño, frente a cada individuo en función de la capacidad local y los recursos disponibles. Pero Kostetska (2018) argumenta que la administración pública significa utilizar los recursos de conocimiento necesarios para comprender la vida organizacional y ponerla en práctica analizando el cumplimiento de los programas gubernamentales. Para ser más emprendedores en este entorno vertiginosamente cambiante y acelerado, las organizaciones deben garantizar la diversidad, las diferencias y similitudes específicas e individuales que existen entre las personas; es parte importante del crecimiento, la innovación, la satisfacción laboral, el compromiso y la mejora del desempeño. y la sostenibilidad, que incluye la gestión de la diversidad y su uso, más conocida como gestión de la diversidad, la cual recibió la atención creciente en los años últimos (Gastelú, 2018).

Con respecto a Mendoza (2017) afirmó que es un proceso dinámico, organizado y coherente, las acciones pertinentes que orientan el logro de las metas se brindan a través de las tareas realizadas y los procesos de gestión: organización, dirección, planificación y control. Esto significa que el logro se combina con todos

los miembros de la organización, asimismo, Camacho (2014) señaló que la dirección de una organización es un factor muy importante porque incide en el logro de las metas, tiene cuatro instrucciones funcionales: organización, gestión, Planificación y control orientado al logro de metas a través de los recursos humanos y logísticos. Por su parte, Ramírez et al. (2017), afirmando que la administración facilita la toma de decisiones y la acción para lograr los objetivos de una organización, es decir, poner en práctica cada uno de sus procesos: dirigir, controlar, planificar y coordinar, esto contribuye al éxito de la organización

Para las dimensiones de la variable estas fueron divididas en tres según Chiavenato (2007): La dimensión de la planificación estratégica, según Chiavenato (2007) es un instrumento de gestión que establece las tareas y las riendas que debe seguir una organización para conseguir los objetivos planeados, puesto que los cambios y demandas que trae consigo el entorno. En este sentido, es un instrumento fundamental para la toma de decisiones dentro de cualquier organización, Camilleri (2018) precisa que es un análisis exhaustivo de las fortalezas y debilidades de una empresa y una evaluación de las oportunidades y amenazas del mercado, por lo tanto, los planificadores estratégicos necesitan evaluar sus recursos, capacidades y capacidades, ya que necesitan determinar dónde se encuentra la empresa en relación con otras empresas.

Dimensión organizacional según Chiavenato (2007) se define como coordinar las diferentes acciones que llevan a cabo las personas individualmente con el objetivo de desarrollarse en el ambiente de trabajo , además, consiste en asociar personas que se relacionan entre sí para ver quién será el responsable de cada tarea de acuerdo a la secuencia y estructura de ejecución del proyecto, la comunicación planificada; Robbins y Coulter (2005) definen una organización como una asociación deliberada de individuos para lograr una acción o propósito específico.

Dimensión dirección, según Chiavenato (2007) es la orientación, cuyo propósito es organizar a los miembros para que realicen determinadas actividades con eficacia y firmeza, contribuyendo así al logro de las metas; según Koontz y Weihrich (2007) es el aspecto puramente interpersonal que se desarrolla en la

gestión a través del cual los subordinados comprenden y contribuir eficaz y eficientemente a los objetivos de la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo básica, basada en los informes de Hernández et al. (2014) Recopilación de datos para características y características de las variables de investigación, gobierno electrónico y dimensiones del proceso administrativo. En cuanto al enfoque es cuantitativo, la investigación se centrará en medir los objetivos mediante las operaciones estadísticas, con la recolección (Mehrad y Zangeneh, 2019).

La investigación acoge un diseño no experimental, transversal, correlacional. Pandey (2021) tienen cualidades similares en que su ejecución se realiza sin cambiar el estado de las variables, y es organizada y precisa. Esta estrategia delinea propiedades globales, permitiendo el uso de inferencias de relaciones para inferir causalidad o diferentes interpretaciones que emanan de la inspección por verificación de hechos. La forma más común de obtener información de una encuesta debe realizarse una sola vez y solo debe indicarse dentro de un marco de tiempo recordado para la exploración (Heinemann, 2019).

Corresponde al método hipotético deductivo por Gupta y Gupta (2011) se refieren a la filosofía de las pruebas cuantitativas como implicando pruebas fundamentales de maravillas perceptibles a través de la clasificación de información computarizada y la investigación a través de estrategias que se basan en programas numéricos.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **V1: Trabajo remoto**

Definición conceptual: Según Servir (2020), se define como el ejercicio de un servicio que una entidad pública puede realizar de forma global, que permite a los trabajadores realizar sus actividades sin salir de casa. En esta forma de trabajo, los trabajadores pueden trabajar de cualquier forma.

Definición operacional: Las variables trabajo remoto fue medida mediante un cuestionario de 16 ítems dividido en sus tres dimensiones aplicación del trabajo remoto, equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto, obligaciones del trabajador (Ver anexo 2).

Respecto a los indicadores para la variable trabajo remoto: dimensión aplicación del trabajo remoto (consta de 03 indicadores jornada de trabajo remoto, seguridad y salud y productividad), equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto (tiene 03 indicadores: manejo de hardware y software, manejo de plataformas virtuales, dominio de las TIC), obligaciones del trabajador (consta de 03 indicadores: jornada laboral, cumplimiento de tareas, y habilidades técnicas).

## **V2: Gestión administrativa**

Definición conceptual: según Chiavenato (2007) señaló que es la dirección de las actividades dentro de una organización de manera razonable, con fines de lucro o no lucrativas planifica, dirige, controla todas las tareas y las actividades se organizan según la división del trabajo.

Definición operacional: Las variables trabajo remoto fue medido mediante un cuestionario de 12 ítems dividido en sus tres dimensiones: planificación, organización y dirección.

En cuanto a sus indicadores para la variable gestión administrativa: dimensión planificación (03 indicadores: identificación de objetos, utilización de estrategias, identificación de metas y 03 ítems), dimensión organización (03 indicadores: utilización de recursos, asignación de tareas, desempeño de funciones y 03 ítems) y la dimensión dirección (con 03 indicadores: comunicación, trabajo en equipo y logro de objetivos, y 05 ítems).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Otzen y Manterola (2017) explican que población es en última instancia una consideración de determinadas posiciones que son consistentes con su descripción final; y la proporción acumulada de uso de los investigadores como recurso de indagación correspondiente a una realidad particular, como campo de estudio correspondiente a una indagación. De acuerdo a lo señalado el estudio de la población y muestra estuvo formada por 79 trabajadores de la gerencia de finanzas de municipalidad metropolitana de Lima a quienes se les instalo el trabajo remoto por la condición de las funciones no se podía dejar de laborar.

### **3.3.2. Muestreo**

El muestreo es el proceso de seleccionar un conjunto de observaciones que pertenecen a una población. Esto es para la investigación estadística. En otras palabras, es el proceso de perfilar a ciertos individuos pertenecientes a la población que se analiza (Vara, 2016). En tal sentido, para la investigación se empleó el muestreo de tipo no probabilístico, censal.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Una unidad de análisis es cada elemento que compone la población y la muestra. Cabe señalar en la presente investigación se consideró a todos los trabajadores de la gerencia de Finanzas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, ubicada en la ciudad de Lima capital.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas**

En cuanto a la técnica de investigación, se ha establecido la encuesta, que es un proceso de recolección estandarizado cuyo principal objetivo es recolectar datos a partir de muestras. Esta es representativa de toda la población de estudio, con los mismos parámetros que entre las preguntas que componen la pregunta (Pouyanfart et al., 2018).

### **3.4.2. Instrumentos**

En cuanto al proceso de recolección de datos de campo, se utilizaron cuestionarios, habilidad desarrollada para la investigación social, con versatilidad, facilidad de uso, sencillez y objetividad. problema (Gupta y Gupta, 2022). En este sentido, el propósito del cuestionario es reflejar las dimensiones que considerará la encuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la encuesta se elaboró dos cuestionarios, se pueden recolectar datos y de esta manera se desarrolló el propósito de la encuesta, por lo tanto, se elaboró las fichas técnicas siguiente:

### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario “trabajo remoto”

Autor: Tavera Hoyos Maritza Angelica

Dimensiones: D1: Aplicación del trabajo remoto, D2: Equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto, D3: Obligaciones del trabajador

Ítems: 16

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Cuestionario “gestión administrativa”

Autor: Tavera Hoyos Maritza Angelica

Dimensiones: D1: Planificación, D2: Organización y D3: Dirección

Ítems: 16

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

En cuanto a la validación de herramientas, según López et al. (2019), el concepto de validez en investigación se refiere a lo que es cierto o cercano a la verdad, y en general, los hallazgos del estudio son válidos y no hay errores de investigación. . La validez considera contenido, criterios y constructores, en este caso se utilizará el formato de la Universidad Cesar Vallejo en el proceso de validación para determinar la validez de la herramienta, con objetivos dados por tres (03) expertos en la materia, los cuales son: Fernando Edgar García Tejada maestro en gestión pública, José Luis Quezada Ángeles maestro en gestión pública, y Vicky Sadith Rodríguez Valverde también maestro en gestión pública, con el fin de evaluar la



pertinencia de la pregunta al indicador, y evaluar la redacción y ortografía de cada ítem, los cual se detallan en el anexo 4.

Estos especialistas han sido seleccionados por su amplia experiencia en el sector público, entidades municipales, las funciones que desempeñan en el sector financiero, cuentan con una maestría en administración pública y cuentan con sólidos conocimientos y experiencia en el manejo de tecnologías de la información. y servicios virtuales. La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto y objeto produce los mismos resultados, es decir, un instrumento de medición puede ser confiable pero no necesariamente efectivo (Georger y Mallery, 2003).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario elaborado se procedió a aplicar una prueba piloto a 20 trabajadores, mediante la prueba de Alpha de Cronbach, cuyos valores, para la variable “trabajo remoto”, obtuvo un resultado de  $\alpha=0.958$ ; para “excelente”, también para la variable “gestión administrativa”, obtuvo un resultado de  $\alpha=0.924$ , para “excelente”, los resultados fueron evaluados mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach (Ver Anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Durante el proceso de recolección de datos se efectuó la concertación con las autoridades de la entidad para aplicar el cuestionario a los trabajadores, para lo cual se coordinó de forma verbal con el Subgerente de personal quien tuvo conocimiento del cuestionario que se aplicaría a la gerencia de finanzas. Una vez establecido el proyecto de investigación, se inicia la recolección de datos bibliográficos para comprender las variables de investigación.

A continuación, se detallan los instrumentos de campo a través de los cuales se realizó la recolección de datos sobre muestras previamente definidas. La aplicación de la herramienta se realizó a través de un formato digital, en el que se solicitó a los encuestados participar libre y voluntariamente y dejar registros en el mismo formato.

Para el desarrollo de los datos e información recolectada se aplica el escrutinio descriptivo e inferencial, mediante la distribución de frecuencias

absolutas y relativas, se puede sistematizar y organizar la información recolectada, y elaborar cuadros y gráficos para ello.

Luego, se discuten los resultados y las pruebas de hipótesis para redactar conclusiones y hacer recomendaciones. Finalmente, se realiza un informe final de tesis, y se recogen las opiniones de los docentes consultores para presentar los resultados finales de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis descriptivo, los datos recolectados se categorizan para determinar su frecuencia de acuerdo con la escala de ejecución, lo que se registra en la operacionalización de variables. Los resultados se mostraron en tablas y gráficos estadísticos utilizando MS-Excel y SPSS v.25.0.

Dado que las variables son cualitativas, se emplearon pruebas no paramétricas para el análisis inferencial. El nivel de estudio fue correlacional y el diseño fue no experimental, transversal, por lo que se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables y sus dimensiones, estos fueron presentado en tablas de porcentaje.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó respetando el Código de Ética para ello Moscoso y Díaz (2018) la parte ética de toda investigación es fundamental desde el inicio, planteamiento del problema, desarrollo de la investigación, comparación de variables, desarrollo analítico y obtención de resultados, además los investigadores deben utilizar siempre sus normas éticas para que prevalezcan los intereses, la participación la integridad de la persona, y los derechos de autor que posee.

El trabajo de investigación antes descrito es de completa autenticidad y exactitud en cuanto a los instrumentos utilizados y sus posteriores cargas, así como el análisis estadístico y evaluación de los resultados obtenidos, en cumplimiento de las normas y reglamentos éticos de la Universidad Cesar Vallejo.

Por otro lado, al recopilar datos a través de encuestas, las identidades de los encuestados se han mantenido en secreto ya que se completaron de forma anónima. Finalmente, el ingenio de esta investigación se basa en una revisión

desarrollada por el programa Turnitin que valida el porcentaje de similitud con otras fuentes de investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

En el presente capítulo se muestran los resultados descriptivos en la cual se considera las variables y dimensiones que han sido empleadas en el planteamiento del objetivo general y los objetivos específicos.

##### Trabajo remoto

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable trabajo remoto*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje valido
Deficiente	16 – 37	0	0,0%
Regular	38 – 59	23	29.1%
Eficiente	60 - 80	56	70.9%
Total		79	100.0%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 1 se muestran los resultados para la variable trabajo remoto, donde el 70,9% de los trabajadores municipales calificaron este nivel como eficiente, lo que implica que el trabajo a distancia de los empleados de las tiendas físicas es óptimo. Asimismo, solo el 29,1% dijo que el nivel era regular y ningún trabajador encuestado indicó que el trabajo remoto estaba funcionando de manera deficiente.

## **Dimensiones del trabajo remoto**

En cuanto a los resultados del análisis descriptivo de la variable dimensión trabajo a distancia (3), los resultados de la dimensión aplicación del trabajo a distancia se considera que el 60,8% de los trabajadores que trabajan a distancia en el municipio se encuentran en el nivel regular, y el 38 El % de los colaboradores considera que es un nivel eficiente, por lo tanto, en relación con los resultados anteriores, es claro que la aplicación del trabajo remoto, como un proceso importante en el desarrollo funcional de los empleados, es fundamental para su desempeño.

En cuanto a la dimensión equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto el 86.1% de los trabajadores que laboraron bajo la modalidad trabajo remoto señalaron que estaban en un nivel eficiente, es decir que los trabajadores estaban satisfechos con los métodos de trabajo debido a que las reuniones se realizaban en horarios laborales.

Finalmente, en cuanto a la dimensión obligación de los empleados, el 74,7% de los empleados que trabajan en un modelo de trabajo remoto físico considera que la obligación durante la ejecución de actividades es un alto nivel de eficiencia, y el 25,3% de los empleados la considera un alto nivel de eficiencia. Por lo tanto, en términos de los resultados anteriores, es claro que las obligaciones de los empleados mientras realizan sus actividades y funciones laborales durante el trabajo remoto pueden ser parte de un proceso de mejora continua para aumentar la satisfacción de los empleados.

En relación con esto se puede demostrar en modo general, sobre las dimensiones mencionadas antes que son calificadas por los trabajadores encuestados en su mayoría con un nivel eficiente, lo cual se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 2***Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de trabajo remoto*

Dimensión	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje valido
Aplicación del trabajo remoto	Deficiente	6 – 14	1	1.2%
	Regular	15 – 22	48	60.8%
	Eficiente	23 - 30	30	38.0%
Equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto	Deficiente	4 – 9	0	0,0%
	Regular	10 – 15	11	13.9%
	Eficiente	16 – 20	68	86.1%
Obligaciones del trabajador	Deficiente	6 – 14	0	0,0%
	Regular	15 – 22	20	25.3%
	Eficiente	23 - 30	59	74.7%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

## Gestión administrativa

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión administrativa*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje valido
Deficiente	16 – 37	0	0,0%
Regular	38 – 59	3	3.8%
Eficiente	60 - 80	76	96.2%
Total		79	100.0%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

La Tabla 3 presenta los siguientes resultados descriptivos basados en variables administrativas, mostrando que el 96.2% de los trabajadores mencionaron que el nivel administrativo es eficiente, por lo que se puede afirmar que, para este mayor porcentaje, se cumplieron las expectativas esperadas de las entidades de servicio desarrolladas por los trabajadores, mientras que El 3,8% confirmó que la gestión iba por buen camino y, por lo tanto, no cumplió con las expectativas de cada funcionario.

### Dimensiones de la gestión administrativa

De la descripción se puede apreciar los resultados de las tres dimensiones de las variables administrativas: la primera dimensión es el plan, el 75,9% de los trabajadores encuestados mencionaron que la planificación es regular, es decir, la mayoría de los trabajadores están de acuerdo y satisfechos con él; y el 24,1 % dijo que funcionó, es decir, cumplió con las expectativas esperadas.

En cuanto a la segunda dimensión, en cuanto a la organización, el 62% de los funcionarios dijo que la jerarquía de la organización era regular, mientras que el 38% dijo que era eficiente, esperada y organizada porque un planificador identificó las fechas de trabajo entregadas y conciliadas antes de que comience cada día.

La tercera dimensión, en cuanto a la gestión, el 3% de los empleados dijo que el nivel de gestión era normal y no cumplió con las expectativas, porque la

gestión no estaba en su lugar, y el 76,5% de los empleados dijo que la eficiencia era alta y en línea con las expectativas, porque solo se requiere realizarla en el ámbito financiero de toda la institución de investigación, trabajando en equipo es posible alcanzar las metas propuestas.

En este marco, se detallan los resultados por dimensión, y en general, en la mayoría de los casos, la opinión de los trabajadores encuestados es que la determinación del nivel administrativo es regular y acorde con las expectativas esperadas de planificación, organización, gestión, pero necesidades. para ser mejorado, la descripción anterior se puede ver en la siguiente tabla:

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la gestión administrativa*

Dimensión	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje valido
Planificación	Deficiente	5 – 12	0	0,0%
	Regular	13 – 18	60	75.9%
	Eficiente	19 - 25	19	24.1%
Organización	Deficiente	5 – 12	0	0,0%
	Regular	13 – 18	49	62.0%
	Eficiente	19 - 25	30	38.0%
Dirección	Deficiente	6 – 14	0	0,0%
	Regular	15 – 22	3	3.8%
	Eficiente	23 - 30	76	96.2%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25



## Resultados inferenciales

Considerando los objetivos generales y específicos de este estudio, los resultados fueron analizados inferencialmente después de la aplicación del cuestionario, para los cálculos de significación y valores de coeficientes de correlación Spearman, para obtener los resultados descritos en los párrafos siguientes.

### Contrastación de la hipótesis general

Tomando en cuenta que el objetivo general indica lo siguiente: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. Se ha realizado la contrastación de hipótesis general correspondiente a este objetivo, el mismo que se describe a continuación.

**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** El trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**Tabla 5**

*Significancia y correlación entre el trabajo remoto y gestión administrativa*

			Variable trabajo remoto	Variable gestión administrativa
Rho de Spearman	Variable trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	0,495
		Sig. (bilateral)		0,000
	n	79	79	
	Variable gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,495	1,000
Sig. (bilateral)		0,000		
n	79	79		

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 5, el valor de Rho de Spearman es 0.495,  $p = 0.000$ , por lo tanto, dado que el valor de  $p$  es igual a 0.05, se rechaza  $H_0$ , por lo que se concluye que existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la administración. Hay que demostrar que según Martínez y Campos (2015), los valores de correlación obtenidos son moderados positivos. Por lo tanto, en respuesta a los objetivos generales del estudio, la variable trabajo remoto y gestión administrativa en la gerencia financiera de los gobiernos locales de Lima tiene una correlación positiva baja.

### **Contrastación de la primera hipótesis específica**

En cuanto, a los objetivos específicos se han planteado considerando la variable trabajo remoto y las dimensiones de la gestión administrativa, siendo el primer objetivo específico determinar la relación entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022, donde se realizó la siguiente contrastación:

**$H_0$ :** La aplicación del trabajo remoto no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**$H_1$ :** La aplicación del trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022

**Tabla 6**

*Significancia y correlación entre la aplicación trabajo remoto y gestión administrativa*

			Dimensión aplicación del trabajo remoto	Variable gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión aplicación del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	0,365
		Sig. (bilateral)		0,001
		n	79	79
	Variable gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,365	1,000
Sig. (bilateral)		0,001		
n		79	79	

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 6 se muestran los resultados obtenidos con un valor de Rho de Spearman de 0.365 en  $p=0.001$ , por lo tanto, para un valor de  $p$  menor a 0.05% se rechaza  $H_0$ , donde se concluye que existe relación entre la aplicación del teletrabajo y la administración. relación directa, también es necesario demostrar que el valor de correlación obtenido según Martínez y Campos (2015) es positivo y baja. Por consiguiente, en atención al primer objetivo específico de la investigación se logró determinar que si existe una correlación positiva baja entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

## Contrastación de la segunda hipótesis específica

Respecto al segundo objetivo específico fue determinar la relación entre los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. En tanto se realizó la siguiente contrastación:

**H<sub>0</sub>:** los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto no se relaciona con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**Tabla 7**

*Significancia y correlación entre los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto y gestión administrativa*

		Dimensión equipo y medios	Variable gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión equipo y medios	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,303
		n	79
	Variable gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,303
	Sig. (bilateral)	0,007	
	n	79	

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 7 se muestran los resultados obtenidos con un valor Rho de 0.303 (p-valor = 0.007), por lo tanto, con un p-valor menor a 0.05% se rechazó H<sub>0</sub>, donde se concluyó que existe una relación directa entre equipos y medios. de desarrollar el teletrabajo y los gobiernos locales. En relación a la administración en la gestión financiera, Lima, 2022, también cabe señalar que el valor de correlación obtenido

según Martínez y Campos (2015) es bajo y positivo. Por consiguiente, en atención al segundo objetivo específico de la investigación se logró determinar que existe una correlación positiva baja entre los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

### Contrastación de la tercera hipótesis

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico fue determinar la relación entre las obligaciones de los trabajadores y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. El mismo como se detalla a continuación:

**H<sub>0</sub>:** las obligaciones de los trabajadores no se relacionan con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** las obligaciones de los trabajadores se relacionan con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.

**Tabla 8**

*Significancia y correlación entre las obligaciones del trabajador y gestión administrativa*

			Dimensión obligaciones del trabajador	Variable gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión obligaciones del trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	0,572
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	79	79
	Variable gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,000	1,000
		Sig. (bilateral)	0,572	
		N	79	79

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 8 se muestran los resultados obtenidos con un valor de Rho de Spearman de 0.572 en  $p=0.000$ , por lo tanto, para un valor de  $p$  menor a 0.05% se rechaza  $H_0$ , lo que concluye que si existe una brecha entre las obligaciones de los trabajadores y la administración existe una relación directa, en tanto Martínez y Campos (2015) señalan que el valor de correlación obtenido es positiva moderado. Es decir que se logró determinar que, si existe una correlación positiva moderada entre las obligaciones del trabajador y la gestión administrativa de un gobierno local de Lima, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en consideración que el objetivo general fue determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. Se obtuvo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0,495 con un valor de  $p=0,000$ ; evidenciado que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

En tanto los resultados descriptivos precisaron que en la variable trabajo remoto predominó el nivel eficiente con el 70.9%, lo cual implica que el trabajo remoto realizado por el personal de la entidad ha sido óptimo; así también solamente el 29.1% refiere que el nivel es regular y ningún trabajador encuestado evidenció que se realice el trabajo remoto de manera deficiente, por otro lado la variable gestión administrativa obtuvo que el 96.2% de los trabajadores mencionan que el nivel de la gestión administrativa es eficiente, es por ello que se puede confirmar, que para este porcentaje mayor el servicio desarrollado por los trabajadores de la entidad cumplió con las expectativas esperadas, mientras que el 3.8% afirman que el nivel de gestión es regular incumpliendo así las expectativas de cada trabajador.

Según estos resultados tiene similitud con el trabajo realizado por Quispe (2022) que evidenció correlación significativa entre la variable trabajo remoto y la gestión administrativa, en la que se obtuvo un Rho Spearman 0.590 con un  $p=0.00$ , señalando que existe correlación entre las variables estudiadas, concluyendo que el trabajo remoto fue acatado de la mejor manera por los empleados, y que la gestión administrativa tuvo que hacer cambios para poder cumplir con los objetivos de la entidad.

Asimismo, en un sentido divergente el trabajo de Rueda (2021) quien infirió que no hay relación entre el trabajo remoto y la productividad ya que en sus resultados se rechazó la hipótesis nula y se reconoció la hipótesis alterna teniendo un Rho de Spearman de 0,446 y un  $p=0,000$ . En la cual concluyó que no existe relación entre las variables, ya que se obtuvo una correlación no significativa entre las dos variables, concluyendo que esta modalidad de trabajo remoto no fue aplicada en su totalidad en la parte administrativa de dicha institución, así mismo

se resalta que debe implementarse capacitaciones y estrategias que permitan detectar las deficiencias que se encuentren.

En el caso de Tariq et al. (2021) sus resultados son divergente ya que se encontraron una relación inversa entre las variables teletrabajo y la satisfacción laboral siendo  $r=-0.357$ , el cual concluyo que los jefes deben apoyar a los colaboradores en tiempos difíciles e implementar estrategias para ayudar a los empleados a equilibrar el trabajo y la familia.

De igual forma, Toscano y Zappala (2020) quienes precisaron la productividad percibida, el estrés, el aislamiento social y la satisfacción laboral están correlacionados, especialmente los efectos del aislamiento en el cual se necesitan conexiones más sólidas entre los empleados para mejorar la experiencia de trabajo remoto, sentirse apoyados entre sí, desempeñarse mejor en el trabajo y aumentar su satisfacción en el lugar de trabajo.

En cuanto, al primer objetivo específico fue determinar la relación entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022, en los resultados se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,365 con un valor de  $p=0,001$ ; es decir que existe una relación directa entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa.

Los hallazgos son concordantes con los resultados de Tenazoa (2021) quien obtuvo resultados donde predomino el nivel eficiente en sus variables de estudio, además de concluyó que hay una dependencia moderadamente positiva entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral siendo la correlación Rho igual a 0.604 con un nivel de significancia de 0.01.

En tanto Peralta (2021) evidencio un nivel regular en la variable trabajo remoto con un 56,25%, concluyo que el impacto de la adopción del trabajo remoto en la plantilla confirma que los servidores de la entidad se han adaptado a este nuevo modelo de trabajo, además de contar con la motivación y aún mayor capacidad requerida para el trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico fue determinar la relación entre los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022. donde se obtuvo un valor



de Rho de 0,303 (valor de  $p=0,007$ ), es decir que existe una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable.

En cuanto a los resultados concordante se tiene el trabajo de Vicente (2020) quien señaló en sus resultados que existe relación positiva media entre el trabajo remoto y la gestión administrativa siendo la correlación Rho de Spearman, mostró un resultado de correlación de 0,693. Además, concluyó que el éxito del trabajo remoto se basa en que tanto los empleadores como los empleados conocen los objetivos del trabajo remoto, y que el trabajo remoto no solo se ve como un simple ahorro de costos para el empleador, sino que también debe aumentar los beneficios del empleado. Y los empleados no creen que el teletrabajo reduzca la carga de trabajo

Asimismo, otro resultado semejante es el trabajo de Choquehuanca (2022) señalo que sus resultados predominaron los niveles regulares para sus variables, además también demostró la relación entre las variables gestión administrativa y calidad del servicio debido a que se obtuvo un valor de Rho de 0,302 (valor de  $p=0,001$ ), además de señalar que población satisfecha con las garantías de buen trabajo y buena gestión que le está brindando la entidad

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico fue determinar la relación entre las obligaciones de los trabajadores y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022, donde se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,572 con un valor de  $p=0,000$ ; es decir que se logró determinar que, si existe una correlación positiva moderada.

Asimismo, los resultados obtenidos concuerdan con el trabajo de Kocot et al. (2021) quienes señalaron que el impacto del trabajo remoto tuvo una relación con los parámetros cansancio físico y mental de un  $X^2=2014.95$  y  $p=0.001$ , asimismo, los niveles de estrés y la reducción del tiempo libre se consideran factores que deben ser controlados para mejorar la satisfacción del empleado y la calidad del trabajo, además señaron que el empleador debe velar por que el trabajador tenga el apoyo suficiente que le permita responder al trabajo remoto y muestre una mayor satisfacción.

De manera divergente el trabajo de Ramos et al. (2020) quienes señalaron la relación del beneficio del teletrabajo y la organización tuvo un  $r=0,226$ , siendo la

relación baja, donde llegaron a la conclusión concordante que sus resultados evidenciaron que existen ciertos determinantes que afectan positivamente la productividad del trabajador, tales como: jornadas laborales más largas, mejores habilidades laborales y salud y esto debido a la crisis creada por la pandemia, las consecuencias fueron claras, con repercusiones a nivel social, lo que llevó al gobierno a tomar medidas que afectaron las condiciones laborales, una de las cuales fue la implementación de un modelo de trabajo remoto para retomar el trabajo desde casa.

Por tanto, los resultados coinciden con la teoría expresada por García (2020) coincide en que el teletrabajo es una nueva forma organizacional que puede adaptarse bien a las necesidades de una nueva fuerza laboral y atraer y retener capital humano debido a su flexibilidad. Cuando se ejecuta correctamente, los beneficios del teletrabajo superan las dificultades que la nueva organización crea para los trabajadores y los empleadores.

Según Chumpitaz (2020) el éxito del teletrabajo depende no solo de lo que se refleje en el plan, sino también de un diálogo transparente entre la organización y sus empleados. Algunos argumentan que el éxito depende de que tanto los empleados como los empleadores comprendan los objetivos del trabajo remoto, en lugar de ver el trabajo remoto como una forma de ahorro para la organización y menos trabajo para los empleados. El principal atractivo de la organización es el ahorro de costos, pero más allá de eso, se deben considerar los beneficios de los trabajadores remotos para un trabajo exitoso (Sánchez et al., 2020)

Por otra parte, Valencia (2018) señala que el trabajo remoto es una opción en emergencias que optimiza la autonomía, el uso de herramientas tecnológicas, nuevamente está muy relacionado con el impacto positivo del aumento de la productividad, que es fundamental para las organizaciones (Vargas, 2020).

En tanto, Muñoz et al. (2020) mencionan el trabajo remoto, actualmente, con el pleno desarrollo de la tecnología, debe ser visto como una forma para que las organizaciones brinden a los empleados beneficios y flexibilidad para los empleados, al mismo tiempo que brindan el equilibrio adecuado entre el individuo y el tiempo que conduce a la reducción de costos. y mayor productividad. En este sentido, para precisar la variable trabajo a distancia, se considera como trabajador

que presta servicios de manera subordinada, el trabajador se encuentra efectivamente en su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario (Delgado, 2020); por su parte, Yang et al. (2020) se refiere a personas que trabajan fuera de los entornos de oficina tradicionales y trabajadores que no necesariamente viajan a un lugar específico de manera regular.

Respecto a la variable gestión administrativa Según Alhaj y Hassan (2016) Administración, son los mecanismos que se administran en una institución con el fin de satisfacer todas las necesidades asistenciales y sociales. Ante esto, si los gerentes de una organización están haciendo su trabajo correctamente en términos de eficiencia y eficacia, es probable que la entidad cumpla con sus tareas, por lo que es seguro que los gerentes pueden ser evaluados en base al nivel de cumplimiento de los objetivos. mecanismo de gestión o desempeño funcional del personal administrativo.

En tanto Kostetska (2018) señala que la gestión administrativa se refiere a la coordinación de toda actividad emprendida por un esfuerzo integrado por grupos, lo que significa presentar el formato y la meta de lograr cada meta o meta apoyada por cada individuo, desarrollar ciertos trabajos esenciales con la planificación, organización, dirección y control.

Asimismo, Gastelú (2018) indica que la gestión administrativa en el mejoramiento del gobierno incluye la necesidad de realizar actividades enfocadas en la revisión de la estructura organizacional para lograr el concepto de gobierno basado en abordar temas de desempeño para hacer frente a las metas y visión de futuro de cada localidad de acuerdo a sus capacidades y recursos disponibles.

Con respecto a Mendoza (2017) afirma que el proceso administrativo significa que el sistema se inicia, se flexibiliza, se maneja y se amplía con documentos, conceptos, subbases y negociadores capacitados en gestión para que se entienda la orientación, estructura, axiología y las implicaciones internas de los resúmenes para que los diferentes documentos puedan ser ejecutados manteniendo el respeto establecido por los componentes legal, filosófico y teórico posibilitando el crecimiento de la organización.

El papel de la administración pública es administrar los bienes públicos para un mejor bienestar social, promover el desarrollo social y económico, y hacer un

uso racional de los recursos públicos, que son los principios básicos de la administración pública racional y están en consonancia con las funciones de transparencia y control previstas por administración. Optimizar los resultados del sector público, ya que guían a los administradores públicos en la aplicación de las mejores prácticas de gestión (Ramírez et al., 2017).

Para tener capacidad competitiva en el entorno es cada día más cambiante y vertiginoso, las organizaciones deben garantizar la diversidad, el conjunto de diferencias y similitudes específicas e individuales que existen entre las personas; es el crecimiento, la innovación, la satisfacción laboral, el compromiso, es parte esencial para mejorar el desempeño. y sostenibilidad.

Finalmente, el estudio se basa en la situación actual en el que se encuentran muchas entidades alrededor del mundo, y uno de los mayores cambios en los últimos dos años ha sido el mayor uso de las tecnologías de la información, lo que ha producido cambios importantes en la forma de trabajar.; la reorganización del sistema laboral, que genera desempleo y aumenta el número de desocupados que necesitan buscar alternativas a la fuerza laboral.

Por otro lado, los trabajadores que continúan trabajando son aquellos que han sido capacitados en el uso de la tecnología o han realizado investigaciones relacionadas con las tecnologías de la información, es por ello que esta encuesta se enfoca en el uso de métodos no presenciales por motivos de los medios técnicos, de forma síncrona y asíncrona, que a su vez gestionan procesos y tareas en las funciones de gestión de la entidad investigada.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Primera** Se determinó que existe relación directa y baja entre las variables trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022. Lo que demuestra que puede a ver continuidad de las funciones que corresponde a la gestión administrativa aun dándose el trabajo remoto, es decir que la gestión administrativa implementado por la entidad es moderado en el caso del trabajo remoto y puede mejorarse mediante el involucramiento de todos los trabajadores en el desarrollo de estrategias para el logro de metas y objetivos.
- Segunda** Se determinó que existe una correlación positiva baja entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022. Esto se debe a que el personal no siempre informa sobre sus actividades; también faltan reuniones para brindar retroalimentación de las actividades del área para mejorar la calidad del servicio que brinda la entidad a través del trabajo remoto.
- Tercera** Se determinó que existe una correlación positiva baja entre los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022. Es decir, que el personal de la entidad precisa que han logrado establecer una forma de reportar el trabajo a sus jefes inmediatos, garantizando así el control y cumplimiento de las asignaciones de forma remota.
- Cuarta** Se determinó determinar que, si existe una correlación positiva moderada entre las obligaciones del trabajador y la gestión administrativa de un gobierno local de Lima, 2022. Si bien es cierto que el trabajo remoto proporciona flexibilidad en los horarios y en las relaciones trabajo-familia, se identificó que los trabajadores no reciben una adecuada motivación por parte de los jefes inmediatos y; el reconocimiento que reciben es mínimo.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a los responsables de entidad continuar empleando modelos de teletrabajo para trabajos que se puedan desarrollar desde casa, flexibilizar las condiciones de trabajo no presencial y dotar a los trabajadores de herramientas tecnológicas interactivas; fortalecer la gestión con la participación de todo el personal, aportar ideas innovadoras, y simplificar y automatizar los procesos administrativos para no sumar horas extras de trabajo.
- Segunda.** Se recomiendan diagnósticos actuales del trabajo remoto realizado para asegurar que los eventos presentados no se repitan, por lo que se deben realizar nuevas evaluaciones para establecer los nuevos enfoques del trabajo remoto que se están desarrollando, el cual asegura una mayor reducción de accidentes y una mejor gestión administrativa.
- Tercera.** Se recomienda a los gerentes y administradores responsables de la entidad actualizar programas o software, mejorar y aumentar la velocidad de Internet, desarrollar los mantenimientos adecuados y preventivos de sus equipos de cómputo, desarrollar el mantenimiento de cableado estructurado de red sistemas; el cual es fundamental para realizar el trabajo remoto. También recomendamos que las reuniones de equipo sigan siendo las mismas porque es muy útil para supervisar y ayudar al personal de cada equipo. Pero también es importante recalcar que a través de reuniones virtuales se generen interacciones entre pares que ayuden a fortalecer la identidad institucional.
- Cuarta.** Se recomienda a los responsables de la entidad fomentar la confianza, la comunicación y la sincronización entre empleados y empleadores, que facilite la toma de decisiones oportunas en situaciones atípicas como la actual pandemia.

## REFERENCIAS

- Abad-Segura, E., Morales, M. E., Cortés-García, F. J., y Belmonte-Ureña, L. J. (2020). Industrial processes management for a sustainable society: Global research analysis. *Processes*, 8(5), 631. <https://www.mdpi.com/2227-9717/8/5/631>
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100059&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100059&script=sci_arttext&lng=en)
- Barrios, K., Contreras, J., y Olivero, E. (2019). La Gestión por procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor diferenciador de la competitividad organizacional. *Inf. tecnol.* <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103>
- Beunen, R., y Patterson, J. (2019). Analysing institutional change in environmental governance: Exploring the concept of 'institutional work'. *Journal of Environmental Planning and Management*, 62(1), 12-29. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09640568.2016.1257423>
- Breivik-Meyer, M., Arntzen-Nordqvist, M., Alsos, G. A. (2020). The role of incubator support in new firms accumulation of resources and capabilities. *Innovation*, 22(3), 228-249. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14479338.2019.1684204>
- Buitrago, D. (2020): Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *La Revista CES Derecho*, 11 (1), 1-2. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=)
- Castiel, L. D. (2020). Ensayo sobre la pandemencia: cuando los personajes y microbios de la ciencia ficción salen de la película. *Salud colectiva*, 16, e2995. <https://www.scielosp.org/pdf/scol/v16/1851-8265-scol-16-e2995.pdf>
- Choquehuanca, E. (2022). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Distrital de Conima, Región Puno – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84246/Choquehanua\\_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84246/Choquehanua_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Delgado, J., & Castro, L. M. A. (2020). La ¿tragedia? del trabajo. Un análisis desde la filosofía política del concepto de trabajo asalariado en el Siglo XXI. *Lavboratorio*, (30), 71-94. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/article/view/5363>

El Peruano (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-quedesarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr1865130-2/>

Flores, L. C. O. (2021). El rol de las Finanzas dentro de las Teorías Organizacionales. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (39), 170-183. <https://lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/12622>

Gala, P. (2020). A teoría institucional de Douglass North. *Brazilian Journal of Political Economy*, 23, 276-292. <https://www.scielo.br/j/rep/a/Szh6qfj6sfzHQ7KP7b4vPfM/abstract/?lang=pt>

Gupta, B. N., y Gupta, N. (2022). *Research methodology*. SBPD Publications. <https://acortar.link/R7smHb>

Heinemann, K. (2019). *Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica*. Alemania: Editor Service. <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2011/06/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-empirica-en-lasciencias-del-deporte.pdf>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Concepción o elección del tipo de investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill. <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2014/>



03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndezsampieri.pdf

- Joaquín, V. (2020). BDO. Consideraciones sobre las consecuencias de la pandemia del covid-19 en el sector público: <https://www.bdo.es/es/publicaciones/articulos/consecuencias-del-covid-19-en-sector-publico>.
- Kocot, D., Maciaszczyk, M., Kocot, M., Kwasek, A., y Depta, A. (2021). Multidimensional aspects affecting the level of employee satisfaction with remote work. *European Research Studies Journal*, 24(3B), 576-591
- Korsby, T. M., y Stavrianakis, A. (2018). Moments in collaboration: experiments in concept work. *Ethnos*, 83(1), 39-57. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00141844.2015.1137606>
- Kostetska, K. (2018). Trends of development of administrative management of recreational and tourist nature production in domestic and international practice. *Economics. Ecology. Socium*, 2(1), 111-121. <https://www.ees-journal.com/index.php/journal/article/view/57>
- Ley N.º 27444 (2001). Ley del procedimiento administrativo general. <https://cutt.ly/DjjAgZM>
- Lewis, A. C., Cardy, R. L., y Huang, L. S. (2019). Institutional theory and HRM: A new look. *Human Resource Management Review*, 29(3), 316-335. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218302626>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S., y Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*. <http://orcid.org/0000-0001-5316-2300>
- López Posada, L. M., González Rubio, J., y Blandón López, A. (2018). Trabajo emocional: conceptos y características *Revisión de literatura. Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 18(35), 103-114.
- Martinez, A., y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social

- en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomedica*, 3, 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Matte, I. (2020, 16 de abril). Teletrabajo: un 46% dice que la carga laboral es mayor en casa que en la oficina. T13 Chile. <https://bit.ly/3fSve5s>
- Mehrad, A., y Zangeneh, M. H. T. (2019). Comparison between qualitative and quantitative research approaches: Social sciences. *International Journal For Research In Educational Studies, Iran*. Pp.1-7. <https://media.neliti.com/media/publications/413310-camparison-between-qualitative-and-quant-881645f5.pdf>
- Meléndez, S., y Bardales, D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Mundo Entidadrial. (Julio, 2020). Revista de Negocios del Perú y del Mundo. <https://bit.ly/3fV5Tws>
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext&tIng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tIng=pt)
- Pandey, P., y Pandey, M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center. <http://dSPACE.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>
- Peralta, P. (2021). *Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por covid-19 en la dirección regional 6 del ministerio del trabajo*. [Tesis de maestría, Universidad Azuay]. <http://dSPACE.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>

- Poder Ejecutivo. (2020). Decreto de urgencia N° 026-2020. (El Peruano, Ed.) Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Pouyanfar, S., Sadiq, S., Yan, Y., Tian, H., Tao, Y., Reyes, P., ... y Iyengar, S. (2018). A survey on deep learning: Algorithms, techniques, and applications. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 51(5), 1-36. <https://doi.org/10.1145/3234150>
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., y Cacho, A. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista Científica Pakamuros*, 9(2), 43-57. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181>
- Quispe, J. (2022). *Trabajo remoto y gestión administrativa en el área de rentas de la municipalidad distrital de Santiago Cusco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80224>
- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista interamericana de psicología*, 54(3) 2-29 <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Ray, V. (2019). A theory of racialized organizations. *American Sociological Review*, 84(1),26-53. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122418822335>
- Rueda, S. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66811/Rueda>
- Salguero-Barba, G., y García-Salguero, P. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo del conocimiento*, 3(9), 331-342. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748>
- Scasserra, S., y Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-

19. *Sociologias*, 23,174-206.  
<https://www.scielo.br/j/soc/a/rDLLpFpzpDHNt6YQ3qzDSkf/abstract/?lang=es>
- Tariq, M., Rashid, W., Thoudam, P., Anwar, I., y Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking seguir así, ¿Por qué? *El Comercio*. <https://bit.ly/3ckGIBw> (20), 11449.  
<https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezaoa\\_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezaoa_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toscano, F., y Zappalá, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Vásquez, M. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38822/V%c3%a1squez\\_LMJ-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38822/V%c3%a1squez_LMJ-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Vara, A. (2016). *7 pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima. Manual de curso. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOPARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-lasustentaci%C3%B3n.pdf>
- Valencia-Rodríguez, M. (2019). Relación entre la innovación de productos y capacidades organizacionales. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 194-201.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1815-59362019000200194](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362019000200194)

- Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente\\_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., y Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour*, 6(1), 43-54. <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos son:</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona las obligaciones del trabajador en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos generales</p> <p>Comprobar la relaciona entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos son:</p> <p>a) Determinar la relación entre la aplicación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre los equipos y medios para desarrollo en el trabajo remoto y la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre las obligaciones del trabajador en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis generales</b></p> <p>El trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas son:</b></p> <p>a) La aplicación del trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022</p> <p>b) El equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022</p> <p>c) Las obligaciones del trabajador se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local, Lima, 2022.</p>	<b>Variable 1: Trabajo remoto</b>				
			<b>Dimensiones/</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Aplicación del trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jornada de trabajo remoto</li> <li>▪ Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>▪ Productividad</li> </ul>	1 – 6	Ordinal  1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Indiferente 4 = En desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Deficiente [16 – 37] Regular [38 – 59] Eficiente [60 – 80]
			Equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manejo de hardware y software</li> <li>▪ Manejo de plataformas virtuales</li> <li>▪ Dominio de las TIC</li> </ul>	7 – 10		
			Obligaciones del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jornada laboral</li> <li>▪ Cumplimiento de tareas</li> <li>▪ Habilidades técnicas</li> </ul>	11 - 16		
			<b>Variable 2: gestión administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de objetivos</li> <li>▪ Utilización de estrategias</li> <li>▪ Identificación de metas</li> </ul>	1 -3	Ordinal  1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Indiferente 4 = En desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Deficiente [16 – 37] Regular [38 – 59] Eficiente [60 – 80]
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilización de recursos</li> <li>▪ Asignación de tareas</li> <li>▪ Desempeño de funciones</li> </ul>	4 – 6		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Logro de objetivos</li> </ul>	7 - 16		
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA</b>		

<p>Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básica  Diseño: No experimental, transversal, correlacional.  Nivel: Correlacional  Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p><b>Población:</b>  79 trabajadores de un gobierno local  <b>Muestra:</b>  79 trabajadores de un gobierno local  <b>Muestreo:</b>  No probabilístico, censal</p>	<p><b>Variable 1: trabajo remoto</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: cuestionario trabajo remoto  <b>Variable 2: gestión administrativa</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario gestión administrativa</p>	<p><b>Estadística descriptiva:</b>  Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.  <b>Estadística inferencial:</b>  Se aplicará el coeficiente Rho Spearman</p>
---	--	---	---



## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones/	Indicadores	Ítem	Escala
Trabajo remoto	El trabajo a distancia incluye el uso de tecnologías de la información y la comunicación como computadoras, dispositivos inteligentes, tabletas, etc., que permiten el trabajo a distancia, es decir, fuera de las instalaciones del empleador con el consentimiento previo del empleador y el empleado; el trabajo a distancia requiere realizar actividades con la ayuda de las TIC para llevar a cabo sus tareas de control y supervisión (Eurofound, OIT, 2019).	La variable por su naturaleza es cualitativa, policotómica, categórica y ordinal, el cual esta dividido en tres dimensiones, y se establecieron tres niveles de medición.	Aplicación del trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jornada de trabajo remoto</li> <li>▪ Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>▪ Productividad</li> </ul>	1 – 6	Ordinal  1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Indiferente 4 = En desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo
			Equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manejo de hardware y software</li> <li>▪ Manejo de plataformas virtuales</li> <li>▪ Dominio de las TIC</li> </ul>	7 – 10	
			Obligaciones del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jornada laboral</li> <li>▪ Cumplimiento de tareas</li> <li>▪ Habilidades técnicas</li> </ul>	11 - 16	
Gestión administrativa	Es la dirección de las actividades dentro de una organización de manera razonable, con fines de lucro o no lucrativos planifica, dirige, controla todas las tareas y las actividades se organizan según la división del trabajo (Chiavenato, 2007).	La variable por su naturaleza es cualitativa, policotómica, categórica y ordinal, el cual esta dividido en tres dimensiones, y se establecieron tres niveles de medición.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de objetivos</li> <li>▪ Utilización de estrategias</li> <li>▪ Identificación de metas</li> </ul>	1 – 5	Ordinal  1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Indiferente 4 = En desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilización de recursos</li> <li>▪ Asignación de tareas</li> <li>▪ Desempeño de funciones</li> </ul>	6 – 10	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Logro de objetivos</li> </ul>	11- 16	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ÍTEMS

Considera que la jornada de trabajo remoto evidencia la productividad de las 8 horas laborables. \*

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La jornada de trabajo remoto permite alcanzar objetivos deseados en las actividades programadas \*

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar sus \*

**Link**

**<https://forms.gle/TRfG8s8jGV5P6XEY8>**

## CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TRABAJO REMOTO

Estimado(a) servidor público, mediante el presente cuestionario se desea obtener información respecto al Trabajo remoto, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Las respuestas son confidenciales y se mantendrá en reserva su identidad. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa:

**INSTRUCCIONES:** A continuación, Ud. encontrará un conjunto de ítems relacionaos a la variable trabajo remoto, marque la alternativa según considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Nº	Ítems	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO</b>						
1	Considera que la jornada de trabajo remoto evidencia la productividad de las 8 horas laborables.					
2	La jornada de trabajo remoto permite alcanzar objetivos deseados en las actividades programadas					
3	Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
4	Considera que el uso diario de los medios informáticos genere problemas de salud					
5	Las actividades bajo la modalidad del trabajo remoto generan mayor productividad					
6	Considera que el desempeño laboral bajo la modalidad del trabajo remoto influya en la productividad					
<b>DIMENSIÓN 2: EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO</b>						
7	Es importante tener conocimiento en el manejo de hardware y software para desempeñar actividades laborales eficientemente en la gestión administrativa					
8	Es importante tener conocimiento de las plataformas virtuales para el desarrollo de las actividades laborales					
9	Tener dominio de las tecnologías de información y comunicación permite demostrar un mejor desempeño laboral					
10	El conocimiento de las tecnologías de información y comunicación pueden aumentar la productividad laboral					
<b>DIMENSIÓN 3: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>						
11	Considera que la jornada laboral se realiza eficientemente con el uso de los medios informáticos					
12	Es importante cumplir con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades dentro de la jornada laboral					
13	Considera que bajo modalidad del trabajo remoto el cumplimiento de las tareas es efectiva					
14	El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo remoto permite el desarrollo personal					
15	Es importante las habilidades técnicas en el uso de herramientas informáticas					
16	Las habilidades técnicas permiten solucionar problemas dentro de la gestión administrativa de la institución.					

**Muchas gracias**

## CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) servidor público, mediante el presente cuestionario se desea obtener información respecto la gestión administrativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Las respuestas son confidenciales y se mantendrá en reserva su identidad. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa:

**INSTRUCCIONES:** A continuación, Ud. encontrará un conjunto de ítems relacionaos a la variable trabajo remoto, marque la alternativa según considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>						
1	Considera que durante la planificación de la gestión administrativa es importante la identificación de los objetivos institucionales.					
2	Considera que la aplicación de estrategias para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa permite lograr los objetivos planificados.					
3	Considera que plantearse objetivos en la planificación de actividades es importante para identificar las metas y lograr los objetivos institucionales.					
4	Considera que los objetivos institucionales donde labora de la institución son claros, específicos y alcanzables					
5	Considera que la institución cumple con la difusión de su misión y visión institucional					
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>						
6	Considera que el uso adecuado de los recursos genera mayor eficiencia en la productividad					
7	Considera que la asignación de tareas genera mayor eficiencia en el cumplimiento y desarrollo de las actividades laborales					
8	Considera que es importante que la responsabilidad de los puestos de trabajo debe estar claramente definidos para un buen desempeño de funciones					
9	Considera que la asignación de responsabilidades se efectúa en función a la estructura organizacional y perfil del trabajador					
10	Considera que los perfiles de puestos se realizan tomando en consideración las necesidades de cada área para el cumplimiento de las metas de la institución					
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>						
11	Consideras importante la comunicación para el desarrollo de la gestión administrativa					
12	Considera que la información que se comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de las actividades					
13	Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de los objetivos					
14	Considera importante la participación en la toma de decisiones para la mejora de la gestión administrativa					
15	Considera que el seguimiento facilita el control en el cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto					

16	Consideras que el manejo de las tecnologías de información y comunicación en la gestión administrativa beneficia en el logro de objetivos.					
----	--	--	--	--	--	--

***Muchas gracias***

## Anexo 4. Validez de los Instrumentos (Juicio de Expertos)



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Considera que durante la planificación de la gestión administrativa es importante la identificación de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considera que la aplicación de estrategias para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa permite lograr los objetivos planificados.	X		X		X		
3	Considera que plantearse objetivos en la planificación de actividades es importante para identificar las metas y lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Considera que los objetivos institucionales donde labora de la institución son claros, específicos y alcanzables	X		X		X		
5	Considera que la institución cumple con la difusión de su misión y visión institucional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el uso adecuado de los recursos genera mayor eficiencia en la productividad	X		X		X		
7	Considera que la asignación de tareas genera mayor eficiencia en el cumplimiento y desarrollo de las actividades laborales	X		X		X		
8	Considera que es importante que la responsabilidad de los puestos de trabajo debe estar claramente definidos para un buen desempeño de funciones	X		X		X		
9	Considera que la asignación de responsabilidades se efectúa en función a la estructura organizacional y perfil del trabajador	X		X		X		
10	Considera que los perfiles de puestos se realizan tomando en consideración las necesidades de cada área para el cumplimiento de las metas de la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Consideras importante la comunicación para el desarrollo de la gestión administrativa	X		X		X		
12	Considera que la información que se comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
13	Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	Considera importante la participación en la toma de decisiones para la mejora de la gestión administrativa	X		X		X		

15	Considera que el seguimiento facilita el control en el cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto	X		X		X	
16	Consideras que el manejo de las tecnologías de información y comunicación en la gestión administrativa beneficia en el logro de objetivos.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Fernando Edgar García Tejada      DNI: 07242913**

**Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública**

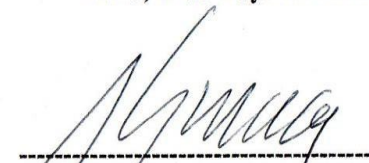
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 13 de Mayo del 2022**



**Fernando Edgar García Tejada**

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO</b>							
1	Considera que la jornada de trabajo remoto evidencia la productividad de las 8 horas laborables.	X		X		X		
2	La jornada de trabajo remoto permite alcanzar objetivos deseados en las actividades programadas	X		X		X		
3	Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que el uso diario de los medios informáticos genere problemas de salud	X		X		X		
5	Las actividades bajo la modalidad del trabajo remoto generan mayor productividad	X		X		X		
6	Considera que el desempeño laboral bajo la modalidad del trabajo remoto influya en la productividad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es importante tener conocimiento en el manejo de hardware y software para desempeñar actividades laborales eficientemente en la gestión administrativa	X		X		X		
8	Es importante tener conocimiento de las plataformas virtuales para el desarrollo de las actividades laborales	X		X		X		
9	Tener dominio de las tecnologías de información y comunicación permite demostrar un mejor desempeño laboral	X		X		X		
10	El conocimiento de las tecnologías de información y comunicación pueden aumentar la productividad laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la jornada laboral se realiza eficientemente con el uso de los medios informáticos	X		X		X		
12	Es importante cumplir con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades dentro de la jornada laboral	X		X		X		
13	Considera que bajo modalidad del trabajo remoto el cumplimiento de las tareas es efectiva	X		X		X		
14	El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo remoto permite el desarrollo personal	X		X		X		
15	Es importante las habilidades técnicas en el uso de herramientas informáticas	X		X		X		
16	Las habilidades técnicas permiten solucionar problemas dentro de la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Fernando Edgar García Tejada   DNI: 07242913**

**Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 13 de mayo del 2022**

  
-----  
**Fernando Edgar García Tejada**  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO</b>							
1	Considera que la jornada de trabajo remoto evidencia la productividad de las 8 horas laborables.	X		X		X		
2	La jornada de trabajo remoto permite alcanzar objetivos deseados en las actividades programadas	X		X		X		
3	Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que el uso diario de los medios informáticos genere problemas de salud	X		X		X		
5	Las actividades bajo la modalidad del trabajo remoto generan mayor productividad	X		X		X		
6	Considera que el desempeño laboral bajo la modalidad del trabajo remoto influya en la productividad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es importante tener conocimiento en el manejo de hardware y software para desempeñar actividades laborales eficientemente en la gestión administrativa	X		X		X		
8	Es importante tener conocimiento de las plataformas virtuales para el desarrollo de las actividades laborales	X		X		X		
9	Tener dominio de las tecnologías de información y comunicación permite demostrar un mejor desempeño laboral	X		X		X		
10	El conocimiento de las tecnologías de información y comunicación pueden aumentar la productividad laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la jornada laboral se realiza eficientemente con el uso de los medios informáticos	X		X		X		
12	Es importante cumplir con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades dentro de la jornada laboral	X		X		X		
13	Considera que bajo modalidad del trabajo remoto el cumplimiento de las tareas es efectiva	X		X		X		
14	El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo remoto permite el desarrollo personal	X		X		X		
15	Es importante las habilidades técnicas en el uso de herramientas informáticas	X		X		X		
16	Las habilidades técnicas permiten solucionar problemas dentro de la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si cuenta con suficiencia las preguntas.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Quezada Ángeles José Luis

DNI: 46072766

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 11 de mayo del 2022

José L. Quezada Angeles

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Considera que durante la planificación de la gestión administrativa es importante la identificación de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considera que la aplicación de estrategias para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa permite lograr los objetivos planificados.	X		X		X		
3	Considera que plantearse objetivos en la planificación de actividades es importante para identificar las metas y lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Considera que los objetivos institucionales donde labora de la institución son claros, específicos y alcanzables	X		X		X		
5	Considera que la institución cumple con la difusión de su misión y visión institucional	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el uso adecuado de los recursos genera mayor eficiencia en la productividad	X		X		X		
7	Considera que la asignación de tareas genera mayor eficiencia en el cumplimiento y desarrollo de las actividades laborales	X		X		X		
8	Considera que es importante que la responsabilidad de los puestos de trabajo debe estar claramente definidos para un buen desempeño de funciones	X		X		X		
9	Considera que la asignación de responsabilidades se efectúa en función a la estructura organizacional y perfil del trabajador	X		X		X		
10	Considera que los perfiles de puestos se realizan tomando en consideración las necesidades de cada área para el cumplimiento de las metas de la institución	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: DIRECCION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Consideras importante la comunicación para el desarrollo de la gestión administrativa	X		X		X		
12	Considera que la información que se comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
13	Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	Considera importante la participación en la toma de decisiones para la mejora de la gestión administrativa	X		X		X		

15	Considera que el seguimiento facilita el control en el cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto	X		X		X		
16	Consideras que el manejo de las tecnologías de información y comunicación en la gestión administrativa beneficia en el logro de objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si cuenta con suficiencia las preguntas:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Quezada Ángeles José Luis

DNI: 46072766

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública


<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 11 de mayo del 2022

  
José L. Quezada Angeles  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE TRABAJO REMOTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO</b>							
1	Considera que la jornada de trabajo remoto evidencia la productividad de las 8 horas laborables.	X		X		X		
2	La jornada de trabajo remoto permite alcanzar objetivos deseados en las actividades programadas	X		X		X		
3	Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que el uso diario de los medios informáticos genere problemas de salud	X		X		X		
5	Las actividades bajo la modalidad del trabajo remoto generan mayor productividad	X		X		X		
6	Considera que el desempeño laboral bajo la modalidad del trabajo remoto influya en la productividad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es importante tener conocimiento en el manejo de hardware y software para desempeñar actividades laborales eficientemente en la gestión administrativa	X		X		X		
8	Es importante tener conocimiento de las plataformas virtuales para el desarrollo de las actividades laborales	X		X		X		
9	Tener dominio de las tecnologías de información y comunicación permite demostrar un mejor desempeño laboral	X		X		X		
10	El conocimiento de las tecnologías de información y comunicación pueden aumentar la productividad laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la jornada laboral se realiza eficientemente con el uso de los medios informáticos	X		X		X		
12	Es importante cumplir con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades dentro de la jornada laboral	X		X		X		
13	Considera que bajo modalidad del trabajo remoto el cumplimiento de las tareas es efectiva	X		X		X		
14	El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo remoto permite el desarrollo personal	X		X		X		
15	Es importante las habilidades técnicas en el uso de herramientas informáticas	X		X		X		
16	Las habilidades técnicas permiten solucionar problemas dentro de la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Vicky Sadith Rodriguez Valverde      **DNI:** 41369711

**Especialidad del validador:** Maestría en Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 13 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Considera que durante la planificación de la gestión administrativa es importante la identificación de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considera que la aplicación de estrategias para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa permite lograr los objetivos planificados.	X		X		X		
3	Considera que plantearse objetivos en la planificación de actividades es importante para identificar las metas y lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Considera que los objetivos institucionales donde labora de la institución son claros, específicos y alcanzables	X		X		X		
5	Considera que la institución cumple con la difusión de su misión y visión institucional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el uso adecuado de los recursos genera mayor eficiencia en la productividad	X		X		X		
7	Considera que la asignación de tareas genera mayor eficiencia en el cumplimiento y desarrollo de las actividades laborales	X		X		X		
8	Considera que es importante que la responsabilidad de los puestos de trabajo debe estar claramente definidos para un buen desempeño de funciones	X		X		X		
9	Considera que la asignación de responsabilidades se efectúa en función a la estructura organizacional y perfil del trabajador	X		X		X		
10	Considera que los perfiles de puestos se realizan tomando en consideración las necesidades de cada área para el cumplimiento de las metas de la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Consideras importante la comunicación para el desarrollo de la gestión administrativa	X		X		X		
12	Considera que la información que se comunica en un entorno remoto es útil e importante para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
13	Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	Considera importante la participación en la toma de decisiones para la mejora de la gestión administrativa	X		X		X		



15	Considera que el seguimiento facilita el control en el cumplimiento de los objetivos para la mejora de la gestión administrativa en un entorno remoto	X		X		X	
16	Consideras que el manejo de las tecnologías de información y comunicación en la gestión administrativa beneficia en el logro de objetivos.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia en las preguntas.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Vicky Sadith Rodriguez Valverde                    **DNI:** 41369711

**Especialidad del validador:** Maestría en Gestión Publica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 13 de mayo del 2022



**Firma del Experto Informante**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y gestión administrativa en la gerencia de finanzas de un gobierno local Lima, 2022", cuyo autor es TAVERA HOYOS MARITZA ANGELICA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI <b>DNI:</b> 70082745 <b>ORCID</b> 0000-0002-6569-0634	Firmado digitalmente por: DCALDERONPA el 21- 07-2022 23:46:43

Código documento Trilce: TRI - 0359572