



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y gestión administrativa en una institución educativa
del distrito de Bellavista – Sullana, 2022

AUTORA:

Atoche Atoche, Danitza (orcid.org/0000-0003-2842-9581)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos y cada uno de los integrantes de mi familia, quienes de manera constante, incondicional y comprometida me animaron a la concreción del presente logro académico - profesional.

A los docentes de la Universidad César Vallejo; quienes con su sabiduría, paciencia, comprensión y experiencia nos guiaron en la obtención de esta trascendente meta personal - profesional.

Agradecimiento

A mis padres; por darme la vida y las oportunidades necesarias para convertirme en una profesional competente y así apostar por un mundo

más justo, equitativo y con igualdad de oportunidades de desarrollo para todos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÒN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización de variables	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles del Trabajo Remoto y sus dimensiones	24
Tabla 2: Niveles de la Gestión administrativa y sus dimensiones	25
Tabla 3: Correlaciones Trabajo remoto y Gestión administrativa	26
Tabla 4: Correlación entre interferencia familia - trabajo y, planeación	27
Tabla 5: Correlaciones entre las dimensiones productividad laboral y organización.	27
Tabla 6: Correlaciones entre las dimensiones Tecnologías de la Información y Comunicación y Dirección	28
Tabla 7: Correlaciones entre las dimensiones Flexibilidad laboral y control	28
Tabla 8: Correlaciones entre Interferencia familia - trabajo y organización	29
Tabla 9: Correlación entre las dimensiones Flexibilidad laboral y dirección	29
Tabla 10: Correlación entre las dimensiones Tecnología Información y Comunicación y Organización	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación

19

Resumen

La presente investigación denominada: *Trabajo remoto y gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Bellavista – Sullana, 2022*; tuvo como objetivo general: *Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista, Sullana 2022*. Para ello se aplicó una metodología no experimental, descriptiva, correlacional, transversal. Por otra parte, la muestra de estudio no probabilística estuvo conformada por 80 docentes. Asimismo, los instrumentos para el recojo de la información fueron dos cuestionarios, los mismos que previamente fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad respectiva. El principal resultado demuestra que el 20% de los integrantes de la muestra de estudio manifiesta que existe un nivel medio de la dimensión interferencia trabajo - familia y bajo en la dimensión planeación. Finalmente se concluye en una relación significativa entre las variables de estudio, ya que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, fue de ,850** con un nivel de significancia de ,000.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión administrativa, planeación – control, flexibilidad laboral, productividad laboral.

Abstract

The present investigation called: Remote work and administrative management in an educational institution in the district of Bellavista - Sullana, 2022; Its general objective was: To establish the relationship that exists between remote work and the administrative management of the Educational Institution of the district of Bellavista, Sullana 2022. For this, a non-experimental, descriptive, correlational, transversal methodology was applied. On the other hand, the non-probabilistic study sample consisted of 80 teachers. Likewise, the instruments for collecting the information were two questionnaires, the same ones that were previously submitted to respective validity and reliability criteria. The main result shows that 20% of the members of the study sample state that there is a medium level of the work-family interference dimension and a low level in the planning dimension. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between the study variables, since the Spearman's Rho correlation coefficient was $.850^{**}$ with a significance level of $.000$.

Keywords: Remote work, administrative management, planning, control, labor flexibility, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito internacional muchas empresas especialmente dentro del sector educativo, fracasaron en sus intentos de liderar el mercado de sus diferentes países. Se demostró que las políticas administrativas de las escuelas se orientaban al logro de metas cuantitativas, minimizando la promoción de la trascendencia de la persona y el desarrollo de cada una de sus dimensiones. Además, eran muy pocos los agentes de la educación que pusieron en práctica las herramientas virtuales de trabajo remoto, decayendo de esta manera su práctica profesional - laboral y la calidad de las propuestas de aprendizaje de los discentes. Ello implica que los estándares de calidad educativa de los diferentes países del mundo decayeran de manera estrepitosa, a tal punto que, prácticamente los dos años de aislamiento obligatorio no se promovieron aprendizajes significativos en gran medida (Vicente, 2020).

Más de 1,500 millones de alumnos del planeta se encontraban confinados, por causa de la pandemia y en el Perú fueron aproximadamente más de 10 millones. La gran mayoría de docentes no estaban preparados con las tecnologías para realizar un trabajo remoto por limitaciones de edad, falta de capacitación a diferencia de los docentes más jóvenes quienes cuentan con mejores habilidades digitales. De la misma manera las gestiones administrativas de las escuelas decayeron en el cumplimiento de sus tareas y funciones. Fue mínimo el apoyo a los proyectos, planes vinculados con la mejora sustancial del trabajo remoto tanto de docentes, estudiantes y padres de familia. En tal sentido la gestión administrativa se caracterizó en un servicio incompleto e incoherente de los recursos y medios con los que dispone toda gestión escolar minimizando, de esta manera, el logro de los objetivos (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2021).

Por otra parte, los indicadores de productividad de la mayoría de las empresas de diferente índole decayeron en sus estándares de calidad debido a que sus gestiones administrativas no estaban preparadas con la influencia de la virtualidad en sus diferentes dimensiones. Muchos trabajadores evidenciaron desconocimiento de la aplicación y funcionalidad de las principales herramientas virtuales como apoyo para el logro de los objetivos dentro de la gestión administrativa. Ello obligó a que no pocos trabajadores fueran despedidos o enviados a descansar obligatoriamente

poniendo en riesgo su estabilidad laboral, familiar, económica. Por otra parte, la OIT se vio impedida de proteger los derechos de los trabajadores en vista de lo imprevisto de la situación pandémica vivida en los últimos años. Por ello es urgente y necesario que los diferentes países reactiven sus políticas en bien de sus economías. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Además, la calidad de vida, empleo, salud y subsistencia de los pobladores de los diferentes países del planeta decayó a límites preocupantes. Muchas empresas cerraron por la falta de insumos y de adaptación de sus estructuras administrativas a las exigencias de la virtualidad. Un gran número de trabajadores fueron despedidos por no poseer los conocimientos y herramientas tecnológicas que les permitan llevar a cabo sus tareas y funciones desde casa con eficacia, eficiencia y efectividad. Por otra parte, la capacidad de los gobiernos de turno posee limitados recursos para proponer y desarrollar programas y proyectos de reactivación económica que busque efectivizar las políticas de desarrollo integral de las empresas y, por consiguiente, de todos y cada uno de los empleadores. Estos importantes retos también se proponen en otros países. (Fundación Europea para la Mejora de Vida y de Trabajo [Eurofound], 2020)

A nivel nacional como consecuencia del aislamiento social sufrido en estos últimos años, se ha demostrado que los sistemas administrativos de las diferentes instituciones públicas especialmente son obsoletos, verticales. Es decir, son sistemas cerrados en sus políticas, estrategias en los que el personal no se identifica con los objetivos, metas misión y visión institucional. Muchas de ellas se caracterizaron por ser burocráticas afectando de esta manera el desarrollo de los trabajadores en sus diferentes dimensiones. Además, se tuvo evidencia que el dominio de las herramientas tecnológicas propias del trabajo remoto sólo recayó en el cuerpo directivo minimizando las propuestas de mejora que pudiese aportar el personal trabajador. No es menos cierto que la mayoría de estudiantes sólo hizo uso de la herramienta virtual WhatsApp como medio para interactuar en las actividades y estrategias de aprendizaje (Peralta et al.,2020)

A nivel de la región de Piura 274 empresas de diferente naturaleza tienen una gestión administrativa eficaz relacionada con el uso pertinente, creativo y funcional de las herramientas virtuales sincrónicas y anacrónicas. Es decir, la mayoría de las

empresas, muchas de ellas de carácter educativo, se orientaron por los principios de una administración vertical, centrada en lo burocrático, sin estudios de mercado para verificar las reales demandas y exigencias de los clientes como son los estudiantes, padres de familia, docentes y estudiantes. Ello trajo consigo que las metas administrativas como los procesos de matrícula, actualización de datos, registro de información de los aprendizajes, actualización del historial de los trabajadores, etc. estuviesen incompletos y generen molestias y reclamos entre los usuarios. De la misma manera la comunicación de los procesos de evaluación no es pertinente, por lo que las familias no están informadas del progreso de sus hijos. (Quaglia y Gutiérrez, 2020).

Por otra parte, se evidenció el escaso uso de las herramientas de trabajo remoto por parte del equipo directivo y laboral. En la institución del distrito de Bellavista – Sullana, 2022 se evidenció que el clima administrativo se centra en la satisfacción de las metas burocráticas. Es decir, el poder y la autoridad recayeron en el director y en el equipo de coordinadores. Además, las decisiones fueron unilaterales sin tener en cuenta las preocupaciones de los diferentes agentes educativos. El factor socioeconómico jugó también un papel importante en este trabajo remoto, pues no todos los estudiantes cuentan con los suficientes recursos tecnológicos como decir: laptops, tabletas, teléfonos inteligentes o que sus hogares se encuentren dotados con servicio de internet. Es decir no contaban con los recursos y capacidades básicas para la puesta en marcha de sus actividades y estrategias de aprendizaje dispuestos en las diferentes sesiones de aprendizaje.

Con la finalidad de ir proponiendo alternativas al cuadro situacional es necesario y pertinente plantear algunas interrogantes que permitan luego proponer objetivos a alcanzar considerando la naturaleza de la presente investigación correlacional. Por ello se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista, Sullana 2022? a) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación? b) ¿Cuál es la relación entre productividad laboral y organización? c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones Tecnologías de la información y comunicación y dirección? d) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control? e) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones interferencia familia – trabajo y organización? f) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones flexibilidad

laboral y dirección? g) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y organización?

El objetivo general fue: Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista Sullana, 2022. Éste se desagregó en los siguientes objetivos específicos: a) Precisar la relación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación. b) Señalar la relación entre productividad laboral y organización. c) Establecer la relación entre las dimensiones Tecnologías de la información y comunicación y dirección. d) Precisar la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control. e) Señalar la relación entre las dimensiones interferencia familia – trabajo y organización. f) Establecer la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección. g) Precisar la relación entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y organización.

Por ello el planteamiento de la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista Sullana, 2022. Se señalaron las hipótesis específicas: a) Existe relación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación. b) Existe relación entre productividad laboral y organización. c) Existe relación entre las dimensiones Tecnologías de la información y comunicación y; dirección. d) Existe relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control. e) Existe relación entre las dimensiones interferencia familia – trabajo y organización. f) Existe relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección. g) Existe relación entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y organización.

Con relación a la justificación del estudio en sus diferentes dimensiones a nivel práctico, una vez comprendida, analizada e interpretada la información, los profesionales del área contarán con estudios, actividades y experiencias que les van a permitir tomar decisiones más oportunas y significativas en lo referente al trabajo remoto, así como la gestión administrativa. Se justifica a nivel teórico al mencionar información que demuestran que el uso de las tecnologías, los medios de comunicación ofrecen las condiciones para establecer una buena gestión administrativa dentro de una organización pública como son las instituciones educativas. A nivel metodológico la investigación describe estrategias, técnicas, actividades y recursos relacionados con la concreción de los objetivos planteados en

la misma; además que sirve de referente para el desarrollo del perfil posgradual en sus diferentes dimensiones.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Portilla (2021) en su investigación señala como objetivo general: Determinar las mejoras de la gestión administrativa por medio del uso del teletrabajo para las empresas del sector financiero. Para ello hace uso de las características de la metodología descriptiva - correlacional. La técnica de recojo de datos fue la encuesta, la cual fue previamente sometida a los criterios de validez y confiabilidad respectivas. El esencial resultado señala que más de la mitad de los trabajadores demostraron no estar debidamente preparados para las exigencias del teletrabajo dentro de sus funciones. Se concluye que el teletrabajo es necesario e importante para el cumplimiento de las diferentes funciones dentro de la administración de las empresas. El estudio es referente para la investigación ya que resalta la necesidad de adaptarse a las exigencias del teletrabajo en los diferentes ámbitos de la vida. Por otra parte, que anima a la propuesta de estrategias importantes para el logro de la misión y visión de las empresas siempre contando con las ventajas de la virtualidad en sus diferentes dimensiones.

Torres (2021) en su investigación presenta como objetivo principal: Explorar posibles mecanismos psicológicos que median la relación entre las variables descritas (flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo - familia). En tal sentido se aplicó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal. El instrumento de recojo de datos fue la encuesta. La muestra fue no probabilística intencional de 523 empleados de Colombia. El esencial resultado señala que los niveles de flexibilidad dentro de la organización son aceptables, lo cual influye en los estándares de productividad de la empresa. Finalmente se sintetiza que existe una correlación positiva entre las dimensiones flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo familia, lo cual influye de manera decidida y funcional en la promoción del control de las demandas, metas y exigencias de los trabajadores de las diferentes empresas. Igualmente anima a los empleadores a adaptar su filosofía empresarial a las necesidades y ventajas del trabajo en casa bajo el compromiso del trabajador.

Peralta et al., (2020) en su artículo científico tiene como objetivo general: Referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo. La metodología utilizada es documental bibliográfico. Con la técnica de análisis documental. El principal resultado obtenido señala que el teletrabajo implica una reestructuración de las funciones y obligaciones de los

trabajadores frente a los cambios que se experimentan. Se concluye que el teletrabajo ofrece ventajas y desventajas, las que deben tomarse en cuenta para el proceso de identidad de los trabajadores con el carisma de la organización. Por último, el antecedente se vincula con la investigación de tal forma que sirve de referente teórico para la planificación de actividades que implica el estudio correlacional. De la misma manera que ayuda a comprender de manera directa y explicativa la relación entre el teletrabajo y las expectativas de los trabajadores en sus diferentes aspectos.

Anglas et al., (2021) señalan en su artículo científico como objetivo general: Analizar las incidencias que originan en la aplicación de la gestión de educación pública bajo... Para ello se aplicó la metodología bibliográfica para el logro del objetivo presentado. La muestra de estudio estuvo comprendida en artículos científicos publicados entre los años 2015 - 2021. Los resultados de 15 artículos elegidos y seleccionados para que sirvan de base teórica con la finalidad de concretar la investigación. La conclusión se centra en que las diferentes instituciones educativas han tenido que reestructurar sus tareas y funciones en relación a las exigencias, demandas y características de la virtualidad. Este antecedente sirve de referente para la contratación de hipótesis respectivo. Igualmente motiva en la propuesta de planes y programas de acción que promuevan el trabajo virtual desde la perspectiva de los empleados y empleadores.

Huaynalaya (2022) señala en su investigación posgradual como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la I.E Abraham Valdelomar. La metodología que se utilizó fue no experimental, correlacional, cuantitativa, básica aplicándose dos cuestionarios (33 ítems cada uno) para el cálculo de las variables. La población -muestra no probabilística e intencional por conveniencia se conformó por 50 integrantes de la comunidad educativa. El principal resultado señala que sólo un poco más de la tercera parte manifiesta que la gestión administrativa en la escuela es excelente. Finalmente se concluye en la existencia de una relación positiva moderada ($Rho = 0.636$ y p valor = 0.001) entre las variables. Por lo expuesto el antecedente sirve de referencia metodológica y concluyente al presente estudio, lo cual favorece su desarrollo. De la misma manera que ofrece mecanismos y alternativas para comprender la relación directa y objetiva entre las variables.

Quiñones (2020) indica en su objetivo general: Demostrar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad ...Se utilizó la metodología cuantitativa, correlacional, transversal, no experimental, utilizando como técnica el cuestionario, el cual fue sometido a la validez y confiabilidad científica y una muestra probabilística simple conformada por 73 agentes. El principal resultado indica que cerca del 80% de la muestra de estudio menciona que el directivo supervisa su trabajo para demostrar los niveles requeridos de productividad. Finalmente se demuestra una relación positiva y significativa, igual a 0.521, entre las dimensiones señaladas, lo cual influye en la calidad de la dirección de las empresas orientadas a la promoción de la identidad y compromiso de los trabajadores de las diferentes empresas. Igualmente busca aprovechar las ventajas del teletrabajo en las entidades para incrementar la productividad poniendo en evidencia la identidad de los integrantes de las organizaciones.

Vásquez et al., (2021) indican como objetivo general: Determina la relación entre el trabajo remoto y el liderazgo adaptativo y la gestión escolar ... aplicando la metodología básica, no experimental, correlacional, transversal y la población - muestra no probabilística intencional compuesta por 29 directores de la región. Asimismo, se aplicaron tres cuestionarios sometidos a la validez y confiabilidad respectivas, El esencial resultado indica que el 34,9 % de la muestra señala que el trabajo remoto influye en el ejercicio del liderazgo adaptativo. Finalmente se determinó una influencia moderada entre las variables mencionadas. El antecedente se relaciona con la presente propuesta porque sirve de referencia concluyente establecida. Lo cual es fundamental y estratégico para el establecimiento de la discusión de resultados, fomentándose en los líderes pedagógicos la planificación de proyectos que se adecúen a los actuales cambios estructurales que se experimentan en las escuelas.

Jauregui et al., (2020) indica como objetivo general: Proponer la mejora con valor público de la gestión administrativa en las IIEE del ámbito rural... La metodología utilizada fue la descriptiva, correlacional, no experimental, aplicando dos encuestas una para cada variable; las que se sometieron a criterios de validez y confiabilidad con una muestra no probabilística de 48 maestros y directivos de Pisco. El principal resultado indica que la gestión administrativa de la escuela no es la más adecuada a desplegar en los actuales tiempos de virtualidad. Finalmente se

determina que la propuesta de mejora de la gestión administrativa en el proceso de planeación; es significativo y sustancial y mejora el trabajo administrativo de los docente y no docentes. La investigación se vincula con el estudio ya que sirve de referente conceptual y teórico para la puesta en práctica del estudio planteado. Igualmente, busca la estructuración de futuros planes de acción para fomentar las actividades utilizando las diferentes herramientas virtuales.

Vicente (2020) en la investigación denominada “Trabajo remoto y la gestión administrativa en la I.E Rosa Dominga Pérez Liendo, La Victoria - 2020”, cuyo objetivo principal: determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa. Esta investigación descriptiva, correlacional y cuantitativa con una muestra no probabilística conformada por 31 personas; y se hizo uso de la encuesta como técnica, la cual fue sometida a los criterios de validez y confiabilidad. El trascendente resultado obtenido señala la existencia de indicadores con el escaso uso de herramientas virtuales dentro de la gestión administrativa de la escuela. La conclusión principal señala una correlación positiva entre las variables de investigación, ya que arrojó un Rho de Spearman de ,890. El antecedente se relaciona con el estudio porque sirve de base referencial para la posterior discusión de resultados. Igualmente se promueve la presentación de propuestas para mejorar las labores de las diferentes empresas con apoyo de la virtualidad.

Chávez (2021) presenta como objetivo general. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes, se aplicó la metodología correlacional, no experimental, transversal. La muestra no probabilística intencional por conveniencia conformada por 52 docentes. El instrumento utilizado fue la encuesta, la cual fue sometida a los criterios de validez y confiabilidad. Se obtuvo como resultado que el 50% de los docentes demuestra un aceptable nivel de trabajo remoto y compromiso laboral en todas y cada una de sus funciones. Se concluye que existe un coeficiente 0.691 entre las variables de estudio, lo cual lo otorga una correlación bastante aceptable. Este antecedente se sirve como referente metodológico importante. Las conclusiones sirven como - para la contratación de hipótesis. Por otra parte, estimula la puesta en práctica de proyectos que fomenten la identidad y compromisos de maestros en diferentes proyectos institucionales.

Morales (2022) en su investigación señala como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la implementación del trabajo remoto y la gestión administrativa... para esta investigación se hizo uso de la metodología cuantitativa, no experimental, transversal y la encuesta como técnica aplicando como instrumento el cuestionario. Con una población censal no probabilística intencional por conveniencia integrada por 109 trabajadores. El principal resultado indica un nivel bajo de habilidades para el trabajo remoto. Se concluye en la existencia de una relación débil entre las variables de investigación, ya que halló un Rho de Spearman $r=0,417$. Se concluye finalmente que este antecedente se relaciona con la investigación porque sirve de referente en los aspectos teórico y metodológico para la puesta en marcha de la misma. Igualmente, que señala pistas para poder entender la relación directa e influyente entre las variables.

Lorenzo (2018) indica como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la productividad laboral y competencia laboral. Aplicándose el método cuantitativo, transversal, correlacional, no experimental. La población - muestra no probabilística integrada por 65 personas, utilizando el cuestionario como instrumento sometido a la validez y confiabilidad respectivas. El esencial resultado señala que la mayoría de los trabajadores demuestran una productividad laboral alta dentro del desarrollo de sus funciones. Se concluye en el establecimiento de un Rho de Spearman de ,827* entre las dimensiones productividad laboral y competencia laboral, lo cual también incide en los niveles de organización de las diferentes empresas del mercado. El estudio se vincula en el sentido que permite posteriormente aprovechar las ventajas de la productividad laboral considerando la influencia de los competidores en el mercado.

Loayza (2019) presenta como objetivo general: Determinar la relación entre, el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y la formación profesional, aplicando una metodología correlacional, transversal, cuantitativa, no experimental y se aplicó un cuestionario sometido a los criterios de validez y confiabilidad respectivas. La población - muestra de estudio no probabilística intencional estuvo conformada por 22 estudiantes. El 86% de ellos y ellas hacen siempre uso constante de las TIC en las diferentes sesiones de aprendizaje. Se concluye estableciendo la correlación positiva media de Pearson de ,573 entre las dimensiones señaladas las que influyen de esta manera en la capacidad de

Dirección de las instituciones de educación superior enfatizando en la eficacia, eficiencia y efectividad respectivas. Este estudio invita a la reflexión de los directivos a formular planes y proyectos que mejoren la formación profesional con ayuda de las ventajas de las TIC.

Fernández (2021) en su trascendente investigación señala como objetivo general: Analizar diversas investigaciones empíricas que relacionen las variables conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral. La muestra de estudio estuvo compuesta por siete artículos científicos. La técnica de recojo de información fueron las fichas de análisis documental. El esencial resultado fue que el conflicto familia - trabajo influye en el desempeño laboral. Finalmente se concluye que el manejo adecuado y estratégico de los factores relacionados al trabajo y familia influyen y tienen relación directa con la satisfacción laboral y la capacidad de organización de las empresas enfatizando los criterios de calidad tanto en los bienes como en los servicios diferentes que se ofrecen. La investigación promueve en los líderes de las empresas la capacidad de generar iniciativas y creatividad para aprovechar las ventajas del trabajo en casa y así concretar los objetivos de las organizaciones.

Aguilar (2020) indica como objetivo general: Establecer la influencia que tiene el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y la comunicación organizacional ...La metodología utilizada es correlacional, no experimental, transversa con una muestra de investigación no probabilística conformada por 302, aplicando la encuesta para las variables. El principal resultado demuestra que la mayoría de ellos y ellas de las TIC son herramientas altamente significativas para el desarrollo de las actividades del personal administrativo. Por último, se concluye en la existencia de una relación fuerte y alta de Pearson $r=0.836$, entre las variables Tecnologías de la Información con la Comunicación organizacional de la Universidad en estudio. Ello incide directamente en la calidad de la Organización eficaz y eficiente de la Universidad debido a la influencia de las herramientas virtuales. También nos permiten entender con mayor amplitud y precisión la relación directa y funcional entre las variables.

En Piura Tamayo (2020) presenta como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Pucalá – Chiclayo – 2020. Se aplicó la metodología cuantitativa, no experimental, correlacional, transversal

con una muestra no probabilística por conveniencia, conformada por 23 maestros. El instrumento utilizado fue la encuesta. El principal resultado obtenido señala que la mayoría de los docentes han hecho uso constante y creativo de las redes sociales en las experiencias de aprendizaje. Se halló una relación positiva alta de ,789** entre las variables señaladas anteriormente de acuerdo al programa SPSS. Se concluye que los datos sirven de referentes para el logro de metas y objetivos señaladas ayudando a comprender los niveles de relación entre las variables para el posterior planteamiento de planes y programas efectivos y funcionales.

En relación a las teorías del trabajo remoto se señala que la existencia de tres teorías que, a través de la historia han tenido impacto en la estructura y funcionamiento de las organizaciones. Al respecto la **teoría de agencia** basa sus postulados en apreciar los resultados que han conseguido los docentes y directivos dentro de la escuela. En esta el director minimiza su actuación como supervisor, confiando en el desempeño de sus docentes y no docentes. Por otra parte, la **teoría institucional** basa sus actuaciones en la vivencia constante y direccionada de la misión, visión, valores y carisma de la institución educativa. Prioriza la promoción de la persona humana en sus diferentes dimensiones, valorando sus actuaciones y nivel de identificación con el carisma institucional. (Pérez et al., 2005)

Estas características hacen que las organizaciones educativas tengan posibilidades menores de mantenerse en el mercado con efectividad y suficiencia. Finalmente, la **teoría de recursos**, en la cual se sustenta la actual investigación, se centra en el reconocimiento de las competencias, recursos, personal y estrategias propias de las entidades educativas, de acuerdo con el presente estudio. Esta teoría es la más reconocida ya que se orienta a valorar y promover el desarrollo significativo de los agentes de la educación, independientemente de sus labores y deberes. Bajo esta teoría los líderes educativos utilizan la flexibilidad como estrategia fundamental para retener a los profesionales de la educación dedicados a su trabajo y la trascendencia de la misma. (Pérez et al., 2005)

Se conceptualiza al trabajo remoto en las escuelas como el conjunto de actividades y acciones virtuales que realizan los docentes y administrativos desde un lugar diferente al local escolar, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, para la promoción de los procesos de aprendizaje en unos y la concretización de las metas de escuela en los otros. En tal sentido la escuela

prepara las condiciones para que este trabajo sea efectivo, funcional y en relación directa a los objetivos establecidos por la institución. (Valencia, 2018)

Se define al trabajo remoto como el conjunto de acciones laborales, técnicas y profesionales que llevan a cabo directivos, docentes y no docentes de una escuela con el propósito de lograr metas administrativas, gerenciales, procesos de aprendizaje y mejora de la práctica de cada uno de ellos. Para ello hacen uso de las herramientas tecnológicas en espacios y tiempos fuera de la escuela, respetando los horarios establecidos en el personal de la escuela (Palomino, 2022)

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 señala que el trabajo a distancia es toda prestación de servicio que realizan los trabajadores, en este caso, de una escuela desde fuera del local escolar y haciendo uso de equipos tecnológicos con la finalidad de desarrollar las actividades educativas que les corresponden. Dichos equipos, conexiones pueden ser dispuestos por la organización, el Estado o los mismos empleadores. Sin embargo, esta última condición o característica no se ha cumplido con certeza en las escuelas públicas de todo el país. La mayoría de docentes, directivos y estudiantes hicieron sólo uso del celular como medio para promover los aprendizajes en desmedro de las características y ventajas de las computadoras, laptops, tabletas. (Poder Ejecutivo, 2020)

El trabajo a distancia es el tipo de prestación de servicios que lleva a cabo los integrantes de una organización, en este caso, la escuela de educación básica, con la finalidad de concretizar las metas propuestas desde los domicilios y con el uso de herramientas virtuales sincrónicas y asincrónicas. Cuando no se cuenta con medios tecnológicos se recurre a los medios físicos, lo cual, sin duda, complica el logro de los objetivos y metas de las organizaciones. (SERVIR, 2020)

Las siguientes dimensiones del trabajo remoto, se basan en la Escala E – Work Life. En tal sentido el equilibrio trabajo - familia es aquella capacidad del trabajador de conjugar las obligaciones laborales, profesionales y familiares dentro de su domicilio con responsabilidad, creatividad y eficiencia; sin alterar las metas laborales planteadas. Implica saber buscar ese equilibrio para poder cumplir las tareas del hogar y de la escuela en situaciones de angustia, estrés y sobrecarga. Por otra parte, considera a la productividad laboral como la capacidad cuantitativa y cualitativa de las escuelas para evaluar el logro de las metas planteadas. Es decir,

implica establecer la relación entre los productos y gestiones realizadas y los objetivos planteados. (Grant et al. ,2019)

Asimismo considera que las TIC es el conjunto de recursos, dispositivos, herramientas de carácter tecnológico que permiten y facilitan el procesamiento y tratamiento de la información de una empresa para traducirla en gestión del conocimiento, de la mejora funcional de los procesos de aprendizaje, la mejora de la práctica docente, la facilidad para el desarrollo de las metas administrativas y el fomento de la organización de la calidad de las empresas en función a estándares altos y de adecuada atención a los clientes. Además, señala que la flexibilidad laboral en los colegios se define como la capacidad de las gestiones de lograr las metas establecidas con los menores recursos, medios, espacios y tiempos. Incluye el ejercicio de estrategias de empatía, asertividad y comunicación horizontal con el personal buscando y promoviendo su identidad con los objetivos estratégicos, valores, misión y visión institucional. (Grant et al. ,2019)

Se realiza las conceptualizaciones de las dimensiones del trabajo remoto desde la implicancia en la escuela y sus agentes que la conforman. Por ello señala que la interferencia familia - trabajo es la capacidad, en su mayoría de docentes y directivos, de adaptarse a la nueva forma de trabajo virtual de la cual no estuvo previamente preparado. Considera tener en cuenta el equilibrio para luchar contra el cansancio emocional que implica el uso de los dispositivos y las obligaciones y tareas del hogar y la familia. De la misma manera señala que la productividad laboral es la capacidad de toda escuela de promover aprendizajes de calidad en todos y cada uno de los estudiantes, lograr las metas de la escuela como organizar y mejorar sustantiva y gradualmente la práctica docente. Por lo cual se ponen en juego instrumentos cuantitativos y cualitativos para determinar el estándar de vínculo entre las metas logradas y los objetivos establecidos. Señala que las TIC es el conjunto de equipos, herramientas, dispositivos electrónicos que asociados al tratamiento de la imagen y el sonido posibilitan el tratamiento de los conceptos y teorías para mejorar los procesos de aprendizaje, las labores pedagógicas y la política de Dirección de las instituciones de educación universitaria o tecnológica.

Menciona que la flexibilidad laboral es una característica importante de la seguridad en las escuelas en las que todo docente y no docente se siente satisfecho de la estructura y política de la escuela. Valora los aportes de docentes y no docente

permitiendo los niveles de identificación con el carisma, objetivos, misión y visión institucional. (Zito et al., (2021)

La interferencia familia - trabajo se refiere a la capacidad de docentes y directivos de cumplir con eficacia, eficiencia y efectividad los roles asignados en las escuelas y familias respectivas. Ello genera tres tipos de conflictos o situaciones angustiosas: cantidad de tiempo dedicado a cada espacio, generación de estrés, fatiga, cansancio e interpretación de los diferentes roles que asume dentro del hogar. Asimismo, señala que la productividad laboral es la cantidad y calidad de metas logradas por los maestros y directivos dentro del entorno virtual. Para ello la gestión directiva debe asegurar las condiciones, mecanismos y facilidades para que el personal docente y no docente desarrolle sus actuaciones con libertad, creatividad, originalidad y compromiso con los nobles principios educativos - formativos incidiendo en la mejora sustancial de la organización de las empresas con parámetros de calidad. (Kara et al., 2021)

Igualmente define a las TIC como el conjunto de dispositivos electrónicos y medios de interconexión como el internet para facilitar la concreción de los objetivos de la escuela desde lugares diferentes al local escolar. Las TIC favorecen la producción de conocimientos y habilidades tanto de estudiantes como de docentes y directivos. De la misma manera que facilita el logro de las metas que se establecen y consensuan entre los agentes de las diferentes escuelas. Finalmente señala que la flexibilidad laboral es aquella disposición del directivo para entender y aceptar las iniciativas, inconvenientes y proyectos del personal educativo dentro de las características de la virtualidad, generando de esta manera identificación del docente con el carisma propio e intrínseco de cada escuela. Se relaciona directa y efectivamente con el carisma docente y directivo y, por consiguiente, con el desarrollo de la escuela en sus diferentes aspectos, lo cual influye en el control de las acciones, estrategias y actividades de las empresas de diferentes naturaleza y rubro. (Kara et al., 2021)

La interferencia familia- trabajo se refiere a la capacidad flexible, adaptativa, constante del empleado de cumplir eficaz y eficientemente sus deberes y labores dentro del hogar. Ello implica el uso de estrategias de trabajo remoto. (Scaglia, 2021). La productividad laboral es el nivel de relación entre los bienes y obtenidos en determinado tiempo y los recursos, medios empleados para el logro de las metas

establecidas. Se trata de un criterio de calidad exigido por todas las empresas. (Economipedia, 2022). Las TIC son el conjunto complejo de herramientas virtuales sincrónicas y asincrónicas que facilitan el trabajo de las diferentes empresas, independientemente de su naturaleza. Implica aprovechar el entorno virtual existentes. (Ríos, 2021).

La flexibilidad laboral es aquel principio actualizado, por las circunstancias de aislamiento obligatorio, para que empleado y empleador ajusten los horarios, rutinas laborales a las condiciones del lugar de trabajo, del hogar, del clima, del transporte contando con las ventajas de las herramientas virtuales sincrónicas y asincrónicas. (Álamo y Chávez, 2020).

En cuanto a la gestión administrativa se realiza un análisis de las esenciales e influyentes teorías que se han presentado en la actualidad. La **Teoría de la Calidad Total** se basa en el cumplimiento estricto de las tareas y deberes asignados en la escuela. Se basa en apreciar más los resultados que en los procesos mismos. Posteriormente la teoría Z resalta la necesidad de vincular el aspecto laboral y personal de los maestros y directivos. Busca promover el trabajo colaborativo y la identificación con los postulados de la escuela. Asimismo, la Teoría de las Organizaciones busca abrirse a las propuestas, ventajas, características del ambiente en sus diferentes dimensiones. Ello obliga a replantear el sentido, misión, visión y objetivos de las escuelas para así asegurar su supervivencia y desarrollo dentro de los diferentes contextos. (Gómez, 2020)

Posteriormente la teoría de la contingencia señala que las entidades educativas están muy atentas a los cambios estructurales dentro de los aspectos políticos, sociales, económicos del ambiente. Esto no implica la falta de seriedad y anticipación de las empresas a los cambios que se experimentan. Al contrario, bajo esta perspectiva se desarrolla la capacidad visionaria ante los desafíos existentes en el contexto. Asimismo, la teoría del desarrollo organizacional busca el desarrollo de las escuelas en sus diferentes ámbitos. Para esto es esencial incluir la creatividad, criticidad y desarrollo de las personas y profesionales. Busca liderar en el mercado las organizaciones en función de sus ideales, valores y sentido de trascendencia. Busca generar cambios en las funciones, estructuras, cultura y clima organizacional.

Es fundamental el compromiso, motivación e identidad de todos y cada uno de los integrantes de la organización para facilitar el logro de las finalidades distintas de las empresas diversas. La presente investigación se sustenta en los principios de la actual teoría. (Gómez, 2020). Con respecto a las definiciones significativas y actuales de las variables de estudio, la gestión administrativa es el conjunto de acciones articuladas, coherentes y sistemáticas que buscan la concretización de las metas propuestas por una institución educativa incidiendo en la mejora del trabajo remoto. Se recalca la concreción de los principios de labores de calidad del personal en cada una de las acciones planteadas con ayuda de las principales herramientas virtuales como son las sincrónicas y asincrónicas. (Chiavenato, 2019)

La gestión administrativa es el proceso de evidenciar la concretización de los objetivos planteados por una escuela haciendo uso responsable, creativo y eficaz de los recursos como las TIC y personal con que se dispone. Se caracteriza por ser evaluado durante todo el proceso de desarrollo por los diferentes agentes de las organizaciones dependiendo de las tareas y funciones que posean. (Münch, 2018)

La gestión administrativa es un proceso coherente y sistemático que, en base a un estudio diagnóstico pleno de las diferentes áreas de una organización, establece una serie de actividades y estrategias creativas e inteligentes para facilitar la vivencia de la misión, visión y logro de los objetivos propuestos. Para ello basa su enfoque en la valoración de la potencialidad de cada trabajador de la escuela y en la vivencia del carisma, la empatía y asertividad. De la misma manera que potencia el uso responsable, constante y pertinente de la tecnología para así facilitar el logro de los objetivos de la organización. (Franklin, 2019)

La gestión administrativa en las escuelas implica procesos de planificación, diseño, implementación y evaluación de acciones a ejecutar las metas y objetivos de la institución educativa. Para ello hace uso creativo, constante, eficaz y eficiente de los medios y recursos, como las TIC; con los que dispone para lograr la mejora de los aprendizajes y la práctica docente esencialmente. (Anchelia-Gonzales et al., 2021)

La gestión administrativa es el conjunto de procesos articulados e interdependientes de planificación, diseño, organización y control que busca el

logro de objetivos de la empresa bajo criterios de eficacia y eficiencia. (Gonzales et al., 2020)

En relación a la definición de las dimensiones de la variable gestión administrativa la **Planeación** se encarga de direccionar la misión y visión de la institución educativa, así también como la de estructuración de objetivos, estrategias y actividades pertinentes. Se efectúa luego de haber realizado un análisis permanente, global de las dimensiones del diagnóstico. Posteriormente señala que la **organización** es el proceso de prever recursos, medios, materiales, estrategias para el logro de las metas que se plantean en las escuelas valorando y comprometiendo al personal en el logro de las metas y proyectos establecidos. De la misma manera que mejora sustancial y cualitativamente la organización de las empresas buscando siempre la satisfacción de clientes en sus demandas y necesidades. (Weston, 2020).

A la vez señala que la **Dirección** es la realización del proceso de las diferentes administraciones por medio del cual se da la conducción y la orientación de los recursos, así como el liderazgo y el desarrollo de la comunicación, creatividad e innovación. Estos factores influyen en la calidad de dirección de las empresas buscando siempre valorar el aporte de todos y cada uno de los trabajadores de las variadas empresas Se busca que cada uno de los agentes de la escuela dirija su accionar hacia el logro de metas institucionales y bajo la vivencia de un clima institucional carismático y democrático. Finalmente expresa que el **Control** el proceso administrativo que busca valorar los procesos y resultados obtenidos dentro de los variados proyectos que se establecen en las escuelas buscando fortalecer los logros obtenidos y superar las deficiencias encontradas. Este proceso se lleva a cabo de manera cíclica e interactiva contando con la participación activa y comprometida con todos los integrantes del personal docente y no docente. (Münch, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Esta investigación fue básica, la cual busca conocer y ampliar el marco conceptual en el que se amparan las dos variables de la investigación. Se busca consolidar los conocimientos, hechos, conceptos y teorías (Sánchez et al., 2018).

Diseño de Investigación

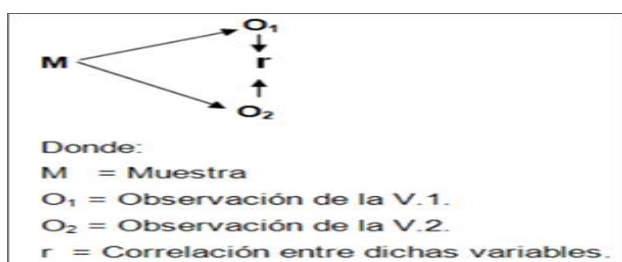
Este trabajo de investigación se orienta bajo los principios de no experimental, la cual se caracteriza por la no presencia de planes de acción tampoco se eligieron grupos de pretest y postest dentro de la muestra. Estos estudios se conocen también como correlacionales porque buscó comprobar de manera científica y por medio de la estadística inferencial el nivel de vinculación entre las dos variables señaladas anteriormente (Guillen et al.,2020).

De la misma manera la actual investigación se plasmó de acuerdo con las características de la investigación transversal. En tal sentido esta investigación se caracteriza en estudiar y analizar el comportamiento de las variables señaladas en los actuales momentos con los indicadores presentes Álvarez (2020).

Por otra parte, el estudio se rigió bajo los principios de la investigación descriptiva. Este tipo de investigación buscó observar las características propias y singulares de las dos variables de estudio y dimensiones sin manipularlas intencional ni metodológicamente (Guevara et al., 2020) Su esquema de este diseño fue el siguiente:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



M: Señala a la muestra compuesta por 80 docentes de la institución educativa de Bellavista

Ox: Variable: Trabajo remoto

Oy: Variable: Gestión administrativa

r: Vínculo entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización de variables

Primera variable: Trabajo remoto

Definición conceptual: Es la prestación de servicio educativo que desarrollan docentes y directivos en un lugar diferente al de la escuela, normalmente en su domicilio. Para ello hacen uso de herramientas digitales sincrónicas y/o asincrónicas. (Presidencia del Consejo de ministros [PCM] ,2020).

Definición operacional: La variable trabajo remoto presenta las siguientes dimensiones: Interferencia familia - trabajo (10 ítems), productividad laboral (9 ítems), Tecnología de la Información y Comunicación (6 ítems) y flexibilidad laboral (8 ítems)

Segunda Variable: Gestión Administrativa (GA)

Definición conceptual: La gestión administrativa en las escuelas son los de procesos que implica planificar, diseñar, implementar y evaluar acciones y estrategias para lograr las metas y objetivos de la institución educativa. (Anchelia-Gonzales et al., 2021)

Definición operacional: Gestión administrativa presenta cuatro dimensiones: Planeación (9 preguntas), organización (8 interrogantes), dirección (8 preguntas) y control (8 interrogantes).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un conjunto de personas quienes poseen características en común, las mismas que son útiles para el logro de los objetivos de una investigación (Arias, 2018). En el presente estudio fueron 80 docentes de una escuela de educación básica del distrito de Bellavista, Sullana.

Criterios de inclusión

Con respecto al criterio de inclusión se tomó como referencia a los maestros de una escuela de educación básica del distrito de Bellavista, de Sullana que puedan resolver el instrumento de obtención de la información de manera consciente y colaborativa, que se sientan comprometidos con la investigación, que asistan normalmente a la escuela y que sean nombrados o contratados (Arias, 2018)

Criterios de exclusión

Al respecto quedaron excluidos del estudio, los docentes que no contesten todas las interrogantes del instrumento, que no laboren regularmente en la escuela y que se comprometan con el estudio (Arias et al., 2016)

Muestra: Es un extracto de la población, quienes conservan la integridad de las características y propiedades. Se seleccionó una muestra censal porque todos los componentes de la población conforman la muestra (Carrasco, 2018).

Muestreo

El muestreo es el conjunto de técnicas probabilísticas y no probabilísticas para señalar la cantidad de la muestra en una determinada investigación conservando las características y propiedades de los sujetos, elementos u objetos que la conforman. En tal sentido el muestreo fue no probabilístico ya que los docentes estaban previamente seleccionados. (Hernández y Carpio, 2019)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la encuesta para la recolección de datos, la que la definen como una técnica que recoge las opiniones, sentimientos, actitudes y comportamientos de los sujetos de la investigación, este recojo de información se hizo a través del cuestionario. (Feria et al., 2020)

El instrumento de recojo de información fue el cuestionario, debido a que permitió apreciar las percepciones, emociones y sentimientos de los docentes con respecto a las variables trabajo remoto y gestión administrativa. Además, porque su estructura y caracterización se ajusta a la escala ordinal aplicada en el estudio. (Fundación Wikimedia, 2018).

La variable trabajo remoto fue medida por las siguientes dimensiones: Interferencia familia - trabajo (10 ítems), productividad laboral (9 ítems), Tecnología de la Información y Comunicación (6 ítems) y flexibilidad laboral (8 ítems). Por otra parte, la variable Trabajo remoto presenta cuatro dimensiones: Planeación (9 ítems), organización (8 ítems), dirección (8 ítems) y control (8 ítems).

El recojo oportuno y pertinente de ambas variables implicó tener en cuenta las siguientes categorías: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.

En relación a la validación. Se verificó la validez de contenido, a través de las evaluaciones de los expertos. Se obtuvo como resultado que los instrumentos miden de manera objetiva y pertinente cada uno de los objetos de estudio. (Anexo: 4)

En relación a su confiabilidad. Se aplicó la técnica estadística de Alfa de Cronbach para establecer los estándares de confiabilidad entre las variables de la investigación correlacional. Se obtuvieron los siguientes resultados:

- Trabajo remoto: ,758
- Gestión administrativa: ,937 (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Se reconoció la problemática de investigación Trabajo remoto y gestión administrativa en un centro del distrito de Bellavista, Sullana 2022. Posteriormente se establecieron los objetivos, formulación e hipótesis. Seguidamente se estructuró el marco teórico en función de los antecedentes, conceptos y teorías de las variables mencionadas. Finalmente se diseñaron el cronograma y presupuestos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para esta investigación los datos recogidos fueron estudiados y analizados gracias a la utilización de dos softwares, los cuales son los softwares estadísticos SPSS en su versión 25 y el programa Microsoft Excel. Posterior a ello, se presentaron en tablas estadísticas los resultados obtenidos, las cuales se utilizaron para resaltar

los resultados descriptivos, así como también las tablas y figuras; incluyendo también los datos inferenciales de la población.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se compromete con cautela científica, asumiendo toda responsabilidad y dando fe a los autores mediante la citación de los mismos bajo el criterio de las normas APA 7° edición, así mismo este estudio cuenta con la neutralidad de los datos y con los fundamentos de la investigación. Por otro lado, se solicitó el consentimiento voluntario para la aplicación del cuestionario a los participantes, explicándoles de manera acertada su desarrollo. Es importante expresar que la identidad de los participantes está correctamente protegida y reservada, ya que de lo contrario estaríamos poniendo en peligro su integridad psicológica.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

La tabla posteriormente propuesta demuestra que el 15% de los sujetos de la investigación poseen un nivel deficiente de cumplimiento responsable de indicadores relacionados con la dimensión interferencia familia - trabajo. De la misma manera el 27,5% de los docentes expresa un nivel regular en cuanto a la dimensión productividad laboral. Por otra parte, el 61,25% de ellos y ellas expresa un estándar eficiente de tareas relacionadas con las Tecnologías de la Información y Comunicación. Finalmente, sólo el 15% señala deficiencia en relación a la dimensión flexibilidad laboral.

Tabla 1

Niveles del trabajo remoto y sus dimensiones

		D1. Interferencia familia trabajo		D2. Productividad - laboral		D3. Tecnologías de la Información y Comunicación		D4. Flexibilidad laboral	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo remoto	Deficiente	12	15	10	12,5	12	15	12	15
	Regular	11	13,75	22	27,5	11	13,75	11	13,75
	Excelente	57	61,25	48	60	57	61,25	57	61,25
	Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: Resultados según los datos de la encuesta.

La tabla señalada posteriormente demuestra que el 71,25% de los sujetos de la investigación expresan indicadores eficientes en relación a las tareas y funciones que le competen a la dimensión planeación. De la misma manera el 27,5% de los docentes encuestados indican regularidad en el cumplimiento de las tareas y funciones vinculadas con la dimensión organización. Por otra parte, el 15% de los integrantes de la investigación manifiesta deficiencia en relación a los deberes señalados en la dimensión dirección. Finalmente, el 71,25 de ellos y ellas expresa eficiencia en el cumplimiento de las funciones de la dimensión flexibilidad laboral.

Tabla 2

Niveles de la Gestión administrativa y sus dimensiones

	D1. Planeación		D2. Organización		D3. Dirección		D4. Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	15	10	12,5	12	15	12	15
Regular	11	13,75	22	27,5	11	13,75	11	13,75
Excelente	57	71,25	48	60	57	71,25	57	71,25
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: Resultados según los datos de la encuesta.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La misma se orienta a seleccionar el procedimiento estadístico adecuado para proceder a ejecutar las respectivas pruebas de hipótesis, se procedió a procesar los datos recabados al programa SPSS a fin de evaluar su comportamiento.

De acuerdo a la información precedente se elige la prueba de Kolmogorov-Smirnov por las siguientes razones:

- ❖ El número de docentes es mayor a 50.
- ❖ El nivel de significancia es menor a 0,005

Estos datos tienen un comportamiento no normal y, de acuerdo a la normatividad se selecciona la Prueba de distribución libre Rho de Spearman, como la más adecuada en función de los objetivos previstos.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Con el fin de comprobar los objetivos previamente establecidos se plantea la prueba de hipótesis para cada uno de ellos (general y específicos) a partir de la información obtenida en la estadística inferencial.

4.2.1. Hipótesis general

Tabla 3

Correlación entre Trabajo remoto y gestión administrativa

		Trabajo remoto	
RHo Spearman	de Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Base de datos - Trabajo remoto - Gestión administrativa

Interpretación: Con relación directa a la información proporcionada en la tabla precedente se determina una correlación positiva muy alta entre las dimensiones expuestas en la tabla anterior. Ello se justifica en el sentido que el programa estadístico SPSS arrojó un RHo de Spearman de ,850. Por ello se da por aceptada la respectiva hipótesis de investigación.

mencionado previamente arrojó un RHo de Spearman de ,846** como fórmula no paramétrica adecuada. Considerando los datos anteriores y los 80 participantes de la investigación se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 6

Correlación entre tecnología de información y comunicación y dirección

			Dirección
Rho de Spearman	Tecnología de la Información y Comunicación	Coeficiente de correlación	,853**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Base de datos - Trabajo remoto - Gestión administrativa

Interpretación: De acuerdo con la información proporcionada por el programa estadístico SPSS y considerando que el nivel de significancia es de 0,00 se da por rechazada la hipótesis nula de la investigación ya que se estableció un RHo de Spearman de ,853**. En conclusión, se da por rechazada la hipótesis nula de la investigación mencionada anteriormente en el actual informe de investigación.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones Flexibilidad laboral y control

			Control
Rho de Spearman	Flexibilidad laboral	Coeficiente de correlación	,794**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Base de datos - Trabajo remoto - Gestión administrativa

Interpretación: Contando con un total de 80 sujetos de la investigación y de acuerdo a la información procesada en el programa estadístico SPSS se establece

un RHo de ,794** Ello se interpreta como una correlación positiva alta entre las dimensiones flexibilidad laboral y control pertenecientes a las variables previamente citadas en la actual investigación correlacional. Por las razones expuestas anteriormente se establece la aprobación de la hipótesis de investigación.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones Interferencia familia - trabajo y organización.

			Organización
Rho de Spearman	Interferencia familia - trabajo	Coeficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Base de datos

Interpretación: La tabla estadística inferencial precedente determina una correlación positiva alta entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y organización Ello se debe a que la información procedencia del programa SPSS arrojó un Rho de Spearman de ,894**, lo cual determina el estándar de relación señalado previamente. De la misma manera el número de elementos que aportó la información fue de 80.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones Flexibilidad laboral y dirección

			Dirección
RHo de Spearman	de Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.0,000
		N	80

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

Fuente: Base de datos

Interpretación: Con un estándar de significancia de 0,000 el cual es menor a ,005 se infiere una correlación positiva muy alta entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección pertenecientes a las variables de la actual investigación. A ello se suma que el programa estadístico SPSS estableció un RHo de Spearman de ,903** lo que significa la aceptación de la hipótesis de investigación.

Tabla 10

Correlación entre las dimensiones tecnología de la información y comunicación y organización

			Organización
Rho de Spearman	Tecnología de la Información y Comunicación	Coefficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
		N	80

Fuente: Base de datos - Trabajo remoto - Gestión administrativa

Interpretación: Con un Rho de Spearman de ,867** se determina una correlación positiva alta entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y Organización Ello se determina bajo un estándar de significancia de 0,000 De la misma manera es pertinente señalar que el número de elementos que proporcionaron la información anterior fue de 80.

V. DISCUSIÓN

Con la finalidad fundamental de producir conocimiento a partir de los objetivos establecidos y la naturaleza del presente estudio, se llevó a cabo el análisis de resultados a partir de triangular metodológicamente los datos encontrados, los antecedentes hallados y el marco teórico obtenido.

En relación al objetivo general: Establecer la relación entre TR. – GA. de la Institución Educativa del distrito de Bellavista, Sullana 2021; se infiere una relación positiva muy alta entre las variables señaladas anteriormente. La conclusión se sustenta en la relación de Rho de Spearman, la misma que arroja ,850**. Además, se aprecia un nivel de significancia de ,000; lo cual tiene relación directa con lo estipulado en la normatividad científica. Por lo sustentado anteriormente se acepta la hipótesis de investigación. Al respecto Huaynalaya (2022) en su investigación posgradual señala como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre TR. – GA. en la institución educativa Abraham Valdelomar. En ella concluye que existe una relación positiva moderada ($Rho = 0.636$ y $p \text{ valor} = 0.001$) entre las variables trabajo remoto y gestión administrativa. Igualmente, Chiavenato (2019) manifiesta que la gestión administrativa es el conjunto de acciones articuladas, coherentes y sistemáticas que buscan la concretización de las metas propuestas por una institución educativa incidiendo en la mejora del trabajo remoto. Se recalca la concreción de los principios de calidad del personal en cada una de las acciones planteadas con ayuda de las principales herramientas virtuales.

En virtud al del análisis realizado anteriormente se demuestra la relación significativa entre las variables señaladas anteriormente luego de haber llevado a cabo el respectivo proceso de discusión de resultados.

Con relación al objetivo específico: *Determinar el nivel de correlación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo; planeación*; se deduce una relación positiva muy alta entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación. Esto debido a que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,904**. De la misma manera se observa que el nivel de significancia bilateral es de ,000. Por lo expuesto se da por aceptada la variable de investigación. De la misma manera

Jauregui et al., (2020) en su esencial investigación presenta y concluye que se determina la propuesta de mejora de la gestión administrativa, específicamente en el proceso de planeación; es significativo, sustancial y mejora el trabajo administrativo de los docente y no docentes de la escuela. Asimismo, Grant et al., (2019) señala que el equilibrio trabajo - familia es aquella capacidad del trabajador de conjugar las obligaciones laborales, profesionales y familiares dentro de sus domicilios con responsabilidad, creatividad y eficiencia; sin alterar las metas laborales planteadas.

De acuerdo al análisis triangular desarrollado se demuestra la relación directa y trascendente entre las dimensiones interferencia familia - trabajo; planeación en una institución educativa de Bellavista.

Por otra parte, según el objetivo específico: *Determinar el nivel de correlación entre las dimensiones productividad laboral y organización*; se aprecia una relación positiva alta entre las dimensiones productividad laboral y organización. Esto debido a que se establece una correlación de Rho de Spearman de ,846**. Por otra parte, se aprecia un nivel de significancia de ,000. El número de elementos participantes es de 80. Por lo señalado previamente se acepta la hipótesis de investigación. En este sentido Lorenzo (2018) en su investigación posgradual señala como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos del MTPE. Se concluye en el establecimiento de un Rho de Spearman de ,827* entre las dimensiones productividad laboral y competencia laboral, lo cual también incide en los niveles de organización de las diferentes empresas del mercado. De la misma manera Kara et al., (2021) en cuanto a la productividad laboral señala que es la cantidad y calidad de metas logradas por los maestros y directivos dentro del entorno virtual. Para ello la gestión directiva debe asegurar las condiciones, mecanismos y facilidades para que el personal docente y no docente desarrolle sus actuaciones con libertad, creatividad, originalidad y compromiso con los nobles principios educativos - formativos incidiendo en la mejora sustancial de la organización de las empresas con parámetros de calidad.

Por lo expuesto anteriormente se demuestra una correlación significativa y

directa entre las dimensiones productividad laboral y organización en una institución educativa de Bellavista.

Además, según el objetivo específico: Determinar el nivel de correlación entre las dimensiones TIC – D.; se observa una correlación positiva alta entre las dimensiones TIC – D. Esta conclusión se sustenta en la presencia de una correlación de Rho de Spearman de ,853**. De la misma manera se establece una relación significativa de ,000; la cual es menor a ,005. Se trabajó con una muestra de 80 sujetos. Por ello se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Por otra parte, Loayza (2019) en su valiosa investigación presenta como objetivo general: Determinar la relación entre, el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y la Formación Profesional En ella concluye en el establecimiento de la correlación positiva media de Pearson de ,573 entre las dimensiones Tecnologías de la Información y Comunicación y Formación Profesional influyendo de esta manera en la capacidad de Dirección de las instituciones de formación superior enfatizando en la eficacia, eficiencia y efectividad respectivas. Por otra parte, Zito et al., (2021) manifiesta que las TIC es el conjunto de equipos, herramientas, dispositivos electrónicos que asociados al tratamiento de la imagen y el sonido posibilitan la mejora de los procesos de aprendizaje a través de manejo oportuno, pertinente y creativo de la información; las labores relacionadas con la mejora de la práctica docente y el liderazgo pedagógico en los diferentes institutos de educación superior.

En función al proceso de triangulación llevado a cabo se demuestra una relación directa e importante entre las dimensiones TIC y Dirección en una institución educativa de Bellavista.

Asimismo, en relación al objetivo específico: *Precisar el nivel de correlación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control*; se evidencia una relación positiva alta entre las dimensiones flexibilidad laboral y control. Esto de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de ,794* que arrojó el tratamiento en el programa SPSS. Por otra parte, se observa un estándar de significancia de ,000, el cual es menor a 0,005; criterio exigido para darle validez al tratamiento estadístico. El número de elementos es de 80. Por lo declarado objetivamente se acepta la hipótesis de

investigación. Por otra parte, Torres (2021) en su investigación posgradual presenta como objetivo principal: explorar posibles mecanismos psicológicos que median la relación entre las variables anteriormente descritas (flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo - familia). Se concluye que existe una relación positiva entre las dimensiones flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo familia, lo cual influye de manera decidida y funcional en la promoción del control de las demandas, metas y exigencias de los trabajadores de las diferentes empresas. También Kara et al., (2021) se refiere que la flexibilidad laboral es aquella disposición del directivo para entender y aceptar las iniciativas, inconvenientes y proyectos del personal docente y no docente dentro de las características de la virtualidad. Se relaciona directa y efectivamente con el carisma docente y directivo y por consiguiente, con el desarrollo de la escuela en sus diferentes aspectos, lo cual influye en el control de las acciones, estrategias de las empresas de diferentes naturaleza y rubro.

Frente al proceso de discusión llevado a cabo a partir de diferentes fuentes se evidencia la relación directa y significativa entre las dimensiones flexibilidad laboral y control en una institución educativa de Bellavista.

Por otra parte, con relación al objetivo específico: *Precisar el nivel de correlación entre las dimensiones Interferencia familia - trabajo y organización*; se infiere una correlación positiva alta entre las dimensiones señaladas anteriormente. Esta interpretación se debe a la presencia de una relación de Rho de Spearman de ,894**. De la misma manera se observa un nivel de significancia de ,000; el mismo que es menor a ,005. El número de elementos apreciados es de 80. Frente a lo señalado anteriormente se acepta la hipótesis de investigación. También Fernández (2021) en su trascendente investigación señala como objetivo general: Analizar diversas investigaciones empíricas que relacionen las variables conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral. Concluye que el manejo adecuado y estratégico de los factores relacionados al trabajo y familia influyen y tienen relación directa con la satisfacción laboral y la capacidad de organización de las empresas enfatizando los criterios de calidad tanto en los bienes como en los servicios diferentes que se ofrecen. Por otra parte, Münch (2018) manifiesta que la

organización es el proceso de proveer recursos, medios, materiales, estrategias para el logro de las metas que se plantean en las escuelas valorando y comprometiendo al personal en el logro de los proyectos establecidos. De la misma manera que mejora sustancial y cualitativamente la organización de las empresas buscando siempre la satisfacción de clientes en sus demandas y necesidades.

Frente al proceso de triangulación metodológica llevado a cabo, se evidencia el vínculo directo entre las dimensiones Interferencia familia - trabajo y organización en una institución educativa de Bellavista.

Con relación al objetivo específico: *Establecer el nivel de correlación entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección*: se deduce una relación positiva muy alta entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección. Ello es posible debido a que, mediante el programa SPSS, se estableció una correlación de Rho de Spearman de ,903**. De la misma manera el nivel de significancia es de ,000; el mismo que es menor a ,005. Asimismo, se observa que el número de elementos es de 80. Por ello se acepta la hipótesis de investigación. De la misma manera Quiñones (2020) en su investigación posgradual señala como objetivo general: *Demostrar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad*. Finalmente se concluye que se demuestra una relación positiva y significativa, igual a 0.521, entre flexibilidad laboral y productividad, lo cual influye en la calidad de la dirección de las empresas orientadas a la promoción de la identidad y compromiso de los trabajadores de las diferentes empresas. Por otra parte, Münch (2018) señala que la Dirección es la realización del proceso administrativo por medio del cual se da la conducción y la orientación de los recursos, así como el liderazgo y el desarrollo de la comunicación, creatividad e innovación. Estos factores influyen en la calidad de dirección de las empresas buscando siempre valorar el aporte de todos y cada uno de los trabajadores de las variadas empresas Se busca que los agentes educativos dirijan su accionar hacia el logro de metas institucionales y bajo la vivencia de un clima institucional carismática y democrático.

A partir del proceso de discusión de resultado aplicado se evidencia el vínculo directo e importante entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección en una institución educativa de Bellavista.

De la misma manera con relación al objetivo específico: *Precisa el nivel de correlación entre las dimensiones TIC y Organización*; se deduce una correlación positiva alta entre las dimensiones presentadas anteriormente. Ello es posible debido a que, mediante el programa SPSS, se estableció una correlación de Rho de Spearman de ,867**. De la misma manera el nivel de significancia es de ,000; el mismo que es menor a ,005. Asimismo, se observa que el número de elementos es de 80. Por ello se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. También Aguilar (2020) en su investigación postgradual señala como objetivo general: Establecer la influencia que tiene el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y la comunicación organizacional. Concluye en la existencia de una correlación fuerte y alta de Pearson $r= 0.836$, entre las variables Tecnologías de la Información con la Comunicación organizacional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Ello incide directamente en la calidad de la Organización eficaz y eficiente de la Universidad debido a la influencia de las mencionadas herramientas virtuales por parte del personal administrativo del citado claustro universitario. Igualmente Grant et al. (2019) considera que las TIC es el conjunto de recursos, dispositivos de carácter tecnológico que permiten y facilitan el procesamiento y tratamiento de la información de una empresa para traducirla en gestión del conocimiento, de la calidad los aprendizaje, la mejora de la práctica docente, la facilidad para el desarrollo de las metas administrativas y el fomento de la organización de la calidad de las empresas en función a estándares altos y de adecuada atención a los clientes.

Por lo señalado anteriormente se demuestra la relación directa y significativa entre las dimensiones TIC y Organización en una escuela de Bellavista.

VI. CONCLUSIONES

En relación directa y objetiva con los objetivos de la investigación y teniendo en cuenta el proceso de discusión realizado, se determinan las siguientes conclusiones:

1. Existe una relación positiva muy alta entre las variables Trabajo remoto y gestión administrativa. La conclusión se sustenta en la relación de Rho de Spearman, la misma que arroja ,850**. Por ello se acepta la hipótesis de investigación.
2. Existe una relación positiva muy alta entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación. Ello debido a que el coeficiente de relación de Rho de Spearman de ,904**. De la misma manera se aprecia que el nivel de significancia bilateral es de ,000. Por lo expuesto se acepta la variable de investigación.
3. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones productividad laboral y organización. Esto se debe a que se establece una relación de Rho de Spearman de ,846**. Por otra parte, se aprecia un nivel de significancia de ,000. El número de elementos participantes es de 80. Por lo señalado previamente se acepta la hipótesis de investigación.
4. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y; Dirección. Esta conclusión se sustenta en la presencia de una relación de Rho de Spearman de ,853**. De la misma manera se establece una relación significativa de ,000; la cual es menor a ,005. Se trabajó con una muestra de 80 sujetos. Por ello se acepta la hipótesis de investigación.
5. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones flexibilidad laboral y control. Esto es de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de ,794* que arrojó el tratamiento en el programa SPSS. Por otra parte, se observa un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0,005; criterio exigido para darle

validez al tratamiento estadístico. El número de elementos es de 80. Por lo declarado objetivamente se acepta la hipótesis de investigación.

6. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y organización. Esta interpretación se debe a la presencia de una relación de Rho de Spearman de ,894**. De la misma manera se observa un nivel de significancia de ,000; el mismo que es menor a ,005. El número de elementos apreciados es de 80. Frente a lo señalado anteriormente se acepta la hipótesis de investigación.
7. Existe una relación positiva muy alta entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección. Esto es posible debido a que, mediante el programa SPSS, se estableció una relación de Rho de Spearman de ,903**. De la misma manera el nivel de significancia es de ,000; el mismo que es menor a ,005. Asimismo, se observa que el número de elementos es de 80. Por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación.
8. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y Organización. Esto es posible debido a que, mediante el programa SPSS, se estableció una relación de Rho de Spearman de ,867**. De la misma manera el nivel de significancia es de ,000; el mismo que es menor a ,005. Asimismo, se observa que el número de elementos es de 80. Por ello se acepta la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los docentes de los diferentes niveles educativos poner en práctica las diferentes herramientas de trabajo remoto dentro de los procesos de planificación, diseño, implementación y evaluación la gestión administrativa de las diferentes escuelas de educación básica.
2. A los líderes pedagógicos de las escuelas públicas y privadas institucionalizar la puesta en marcha del trabajo remoto dentro de la gestión administrativa de las diferentes escuelas, con la finalidad de optimizar el quehacer profesional y el logro de las metas institucionales.
3. A los investigadores poner en práctica investigaciones cualitativas y experimentales sobre las variables tratadas en las escuelas buscando la mejora cualitativa y estructural de los procesos de gestión
4. A los docentes de las universidades el fomento de la educación virtual dentro de la gestión administrativa, mediante la programación de concursos e incentivos sobre las mencionadas variables.
5. A los docentes universitarios, proponer el Código de ética impulsado los procesos de control y flexibilidad laboral.
6. A los empleadores; flexibilizar el Manual de Organización y Funciones en relación a optimizar los procesos de interferencia familia - trabajo y la organización adecuada de las empresas.
7. A los investigadores; fomentar investigaciones cualitativas y cuasiexperimentales en relación a la flexibilidad laboral y dirección.

8. A los docentes universitarios; promover proyectos de innovación pedagógicas que involucren el adecuado tratamiento de las TICs y los procesos de organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2019). *Influence of the use of information and communication technologies in the organizational communication of the administrative staff of the National University of San Agustín de Arequipa – 2018* [Master's Thesis]. National University of San Agustín de Arequipa. Graduate School. Postgraduate Unit of the Faculty of Psychology. Industrial Relations and Communication Sciences. Arequipa, Perú Extraído de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10044/CCDaggojl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álamo y Chaves. (2020). *¿Llegó la hora de la flexibilidad laboral? Factor trabajo. BID. Mejorando vidas*. Extraído de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/llego-la-era-de-la-flexibilidad-laboral/>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Purposes and Representations*, 9(SPE1), e899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Angles, F.; Soto, L.; Garay, L.; Vivian, F.; Arlen, D. y Melgarejo, M. (2021). Administrative management in the public education sector: limitations and challenges in the context of teleworking. (Scientific article). *Latin Science. Multidisciplinary Magazine. Mexico City*.
- Carrasco, S. (2018). Scientific investigation methodology. *Saint Mark*.
- Chavez, L. (2021). *"Remote work and work commitment in the teachers of the Private Educational Institution - Educare Private School of Chosica - Lima 2021* [Thesis]. Antenor Orrego Private University. School of Economics.

Professional School of Administration. Trujillo, Peru. Extraído de:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8398/1/REP_LESLY E.CH%c3%81VEZ_TRABAJO.REMOTO.Y.COMPROMISO.pdf

Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2(3), 73-84. Recuperado a partir de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

Chiavenato, I. (2019). Introduction to the General Theory of Administration (10th ed.). *Mc Graw Hill Interamericana Publisher*.

Economipedia (2022). *Definición de productividad laboral*. Extraído de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). The interview and the survey: methods or techniques of empirical inquiry? (Scientific article). *Didasc@lia: Didactics and education ISSN 2224-2643*, 11(3), 62–79. Retrieved from <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Fernandez, C. (2021). Work-family conflict relationship and job satisfaction in workers of public and private companies. *Lima University. Faculty of Psychology. Psychology career. Lima Peru*.

Franklin, E. (2019). *Introduction to administration: evolution, applications and trends*. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9534>.

Fundación Wikimedia. (2018). Structure of interview. Disponible en: https://en.wikipedia.org/wiki/Structured_interview [Consultado el 7 de abril de 2020]

European Foundation for the Improvement of Life and Work (2020). *COVID 19*. Extracted from. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/series/covid-19>

- Gomez, M. (2020). Perceived quality evaluation models: an analysis of reliability and validity applied to virtual establishments. *27th National Congress of Statistics and Operations Research, Lleida*.
- Gonzales, S.; Vitere, D.; Izquierdo, A. y Verdesoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37*.
- Grant et al. (2019). *The development of an “actionable” E-Work life scale with reference to self-reported well-being and job effectiveness* [Doctoral thesis, 56 Coventry University]. <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.831748>
- Guevara, G.; Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory and research - action. (Opinion article). *World of Research Scientific Journal. Knowledge of knowledge. RECIMUNDO. 2588-073X*
- Guillen, O.; Sanchez, M. y Begazo, L. (2020). *Steps to elaborate a correlational type thesis*. Under the quantitative approach, categorical variable, ordinal scale and non-parametric statistics. Lima Peru.
- Hernandez, C. and Carpio, N. (2019). Introduction to the types of sampling. Investigation methodology. ALERT. *Scientific journal of the National Institute of Health*.
- Huaynalaya, Ch. (2022). Administrative management and remote work in Educational Institution No. 106 Abraham Valdelomar - Santa Anita 2021. (Scientific article). *Cesar Vallejo University. Graduate School. Academic Program of Master in Public Management. Lima Perú*.
- Jauregui, M.; Lobos, P. y Ñahui, L. (2020). *Mejora de la gestión administrativa en la IIEE del ámbito rural de la provincia de Pisco mediante la conectividad a internet* (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública). Universidad San Ignacio de Loyola. Escuela de Postgrado. Lima, Perú.

- Kara, S. B. K., Günes, D. Z., y Tüysüzer, B. S. (2021). Work-Family Conflict During Working from Home Due to Pandemic: A Qualitative Research on Female Teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 251–273.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1285876&lang=es&site=eds-live>.
- Loayza y Nolasco (2019). *Tecnologías de Información y Comunicación en La Formación Profesional de los estudiantes de la especialidad de Telecomunicaciones e Informática; Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle* [Tesis de Licenciatura en Educación]. Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional. Facultad de Tecnología. Escuela Profesional de Electrónica y Telecomunicaciones. Lima, Perú.
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Lima, Perú.
- Mendoza, S. (2020). Objetivos de la investigación. (Artículo científico). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Instituto de Ciencias Económico Administrativas. Hidalgo, México*.
- Morales, Y. (2022). *El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución del órgano competente de la fiscalización laboral, Lima 2021* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. Lima, Perú.
- Münch, L. (2018). Administración: Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos. (3ª ed.) *Pearson Educación*. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9257>

- Organización Internacional del Trabajo. (2020, 13 octubre). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. Portal de la Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/ind
- Palomino, O. (2022). El trabajo remoto en el Perú: ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente? (*Artículo científico*). Universidad Católica del Perú.
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://cutt.ly/AfJ8fEE>.
- Pérez, M.; Luis, M. y Martínez, A. (2005). Teletrabajo y teorías organizativas: análisis empírico y difusión potencial. (*Artículo científico*). *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* · April 2005. Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1253559>
- Presidencia de la República del Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.º 026-2020 Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*. 15 de marzo del 2020. D.O. N.º 15313. Extraído de: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Portilla, N. (2021). *Uso del teletrabajo para mejorar la gestión administrativa de las empresas del sector financiero* [Tesis de grado]. Unidades Tecnológicas de Santander. Extraído de: <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/1083/submit/052e48271a094934593b5e1131274c8877381a40.continue>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2020). *Decreto Supremo N°044-2020*. *Diario oficial El Peruano*. Domingo 15 de marzo del 2020. Casa de Gobierno. Lima, Perú. Extraído de: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>

- Quaglia, A. y Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo relacionado al desempeño laboral* (Tesis para optar el título profesional de Administrador de Empresas). Universidad Nacional de Piura. Facultad de Ciencias Administrativas. Escuela Profesional de Administración. Programa de Titulación Profesional. Piura. Perú. Extraído de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú* [Tesis de Maestría - Universidad Científica del Sur. Facultad de Ciencias Empresariales, Lima, Perú]. Extraído de: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TM-Qui%c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, C. (2021). Tecnologías de la Información y la Comunicación y el Conectivismo. *Vol. 2 No. 5 (2021): South Florida Journal of Development, Miami, p.7562-7578 v. 2, n. 5, oct./dec. 2021*. Extraído de: <file:///D:/art.+091+SFJD.pdf>
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. Lima, Perú*. Extraído de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- SERVIR. (12 de junio de 2020) Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. *El Perú Primero, Segunda Versión. 61* Extraído de: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1051440-guiade-trabajo-remoto-para-entidades>.
- Scaglia, N. (2021). *Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout: Un estudio en profesionales en management* [Trabajo final de Maestría, Escuela de Postgrado y Educación Profesional Continua. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Buenos Aires, Argentina]. Extraído de:
<http://nulan.mdp.edu.ar/3580/1/scaglia-2021.pdf>

Spinoza, E. (2018). The hypotheses in the investigation. (*Scientific article*).
MENDIVE. Education Magazine. Technical University of machala. Machala, Ecuador. Extraído de:
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>

Tamara, O. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. (Artículo científico). *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. Extraído de:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Tamayo, M. (2020). Trabajo remoto y vulneración de la jornada laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Pucalá - Chiclayo, 2020 [Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad Señor de Sipán. Facultad de Derecho y Humanidades. Escuela Profesional de Derecho. Pimentel, Perú]. Extraído de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9425/Tamayo%20Palacios%2C%20Mar%C3%ADa%20Sof%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, G. (2021). Políticas de flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo-familia: un modelo de mediación simultáneo a través de la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo. *Universidad de La Sabana. Facultad de Psicología. Bogotá, Colombia.* Extraído de:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/49197/050721-%20Tesis%20Carolina%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valencia Catunta, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. Extraído de:
<https://www.redalyc.org/journal/2932/293258387012/>

- Vásquez, J.; Chauca, J. & Medina, G. (2021). Trabajo remoto y liderazgo adaptativo en la gestión escolar en instituciones educativas. (*Artículo científico*) *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar. Volumen 5. Número 6.*
- Ventrua, M. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 digital publisher CEIT, 6(2), 43-60.* Extraído de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Escuela de Postgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. Lima, Perú. Extraído de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (2021). La UNESCO revela una pérdida aproximada de dos tercios de un año académico en todo el mundo debido a los cierres de la COVID-19. (*Artículo científico*). *París, Francia.* Extraído de: <https://es.unesco.org/news/unesco-revela-perdida-aproximada-dos-tercios-ano-academico-todo-mundo-debido-cierres-covid-19>.
- Weston, M. (2020). *Strategic Planning in an Age of Uncertainty: Creating Clarity in Uncertain Times.* *ELSEVIER, 1, 1.* Extraído de: <https://bit.ly/3D4qiva>
- Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C. G., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Signore, F. y Russo, V. (2021). *Does the end justify the means? The role of organizational communication among work-from-home employees during the covid-19 pandemic.* *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(8).* Extraído de: <https://doi.org/10.3390/ijerph18083933>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo remoto	Valencia (2018) conceptualiza al trabajo remoto en las escuelas como el conjunto de actividades y acciones virtuales que realizan los docentes y administrativos desde un lugar diferente al local escolar, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, para la promoción de los procesos de aprendizaje en unos y, la concretización de las metas de escuela en los	La variable trabajo remoto será operacionalizada a través de las dimensiones: Interferencia familia - trabajo (10 ítems), productividad laboral (9 ítems), Tecnología de la Información y Comunicación (6 ítems) y flexibilidad laboral (8 ítems)	Interferencia familia - trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cumplimiento de la jornada laboral ❖ Gestión del rol familia - trabajo ❖ Manejo del tecnoestrés ❖ Autoeficacia demostrada 	Ordinal
			Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Eficiencia comprobada ❖ Eficacia en las tareas ❖ Augestión en el trabajo en casa 	
			Tecnología de la información y la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Competencias tecnológicas en práctica ❖ Uso de las tecnologías de la comunicación ❖ Práctica de las tecnologías de la información 	

	otros.		Flexibilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Demostración de la flexibilidad en el horario ❖ Promoción de la autonomía laboral ❖ Demostración de la confianza organizacional ❖ Promoción de la seguridad y salud. 	
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Franklin (2019) señala que la gestión administrativa es un proceso coherente y sistemático que, en base a un estudio diagnóstico pleno de las diferentes áreas de una organización, establece una serie de actividades y estrategias creativas e inteligentes para facilitar la vivencia de la misión, visión y logro de los objetivos planteados, Para ello basa su enfoque en la valoración de las potencialidad de cada trabajador de la escuela y en la vivencia del carisma, la empatía y	La variable gestión administrativa será operacionalizada a través de las dimensiones: Planeación (9 ítems), organización (8 ítems), dirección (8 ítems) y control (8 ítems).	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estructuración del diagnóstico situacional ❖ Establecimiento de metas y objetivos ❖ Elaboración de planes 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estructuración de la organización ❖ Designación del presupuesto ❖ Redacción de documentos de gestión 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicación fluida ❖ Fomento del trabajo en equipo ❖ Promoción del liderazgo y motivación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Supervisión de actividades ❖ Medidas d3e corrección y retroalimentación ❖ Cumplimiento de objetivos 	

	la asertividad.				
--	-----------------	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista, Sullana 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre productividad laboral y organización?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones Tecnologías de la información y comunicación y; dirección?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones interferencia familia – trabajo y organización?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección?</p> <p>g) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y organización?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista Sullana, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Precisar la relación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación.</p> <p>b) Señalar la relación entre productividad laboral y organización.</p> <p>c) Establecer la relación entre las dimensiones Tecnologías de la información y comunicación y; dirección.</p> <p>d) Precisar la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control.</p> <p>e) Señalar la relación entre las dimensiones interferencia familia – trabajo y organización.</p> <p>f) Establecer la relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección.</p> <p>g) Precisar la relación entre las dimensiones Tecnología de la Información y Comunicación y organización.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la Institución Educativa del distrito de Bellavista, Sullana 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación entre las dimensiones interferencia familia - trabajo y planeación.</p> <p>b) Existe relación entre productividad laboral y organización.</p> <p>c) Existe relación entre las dimensiones Tecnologías de la información y comunicación y; dirección.</p> <p>d) Existe relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y control.</p> <p>e) Existe relación entre las dimensiones interferencia familia – trabajo y organización.</p> <p>f) Existe relación entre las dimensiones flexibilidad laboral y dirección.</p> <p>g) Existe relación entre las dimensiones Tecnología de la Información y</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

		Comunicación y organización.	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Tipo ❖ Básica Diseño ❖ Correlacional –simple ❖ No experimental ❖ Cuantitativo	Población N1: 80 docentes de una institución educativa de Bellavista Muestra no censal M1: 80 docentes de una institución educativa de Bellavista		
		Variables	Dimensiones
		Trabajo remoto	Interferencia familiar trabajo
			Productividad laboral
			Tecnología de información y comunicación
			Flexibilidad laboral
		Gestión administrativa	Planeación
			Organización
			Dirección
			Control

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3A: CUESTIONARIO – TRABAJO REMOTO

Instrucciones:

Estimados docentes:

El instrumento tiene la finalidad de encontrar información relacionada al trabajo remoto en una institución educativa de Bellavista. Se pide, por favor llenar el instrumento, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Considera usted que:

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

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

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

Fuente: Huaynalaya (2022) - Símil

Anexo 3B: CUESTIONARIO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

Estimados estudiantes:

El instrumento tiene la finalidad de encontrar información relacionada a la Gestión Administrativa de una institución educativa de Bellavista. Se pide, por favor llenar el instrumento, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Considera usted que:

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

	coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.					
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.					
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I. E					
16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.					
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.					
Dimensión: Dirección						
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todo el personal.					
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.					
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.					
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.					
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.					
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.					
24	Los Coordinadores y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos					
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.					
Dimensión:Control						
26	Se comunica el cronograma de monitoreo a todo el personal de la I.E.					
27	El personal directivo y los coordinadores, ejecutan de manera mensual la medición de los avances del cumplimiento de las metas del Plan Anual de Trabajo.					
28	El personal directivo y los Coordinadores realizan seguimiento y evaluación de las tareas establecidas en el Plan Anual de Trabajo para detectar las dificultades.					

29	Considera usted que utilizan estrategias de monitoreo al aplicar los instrumentos de control.					
30	Proponen alternativas de solución y acciones correctivas para prevenir y corregir las dificultades valorando los costos y beneficios.					
31	Se comunica a todo el personal el avance y las actividades pendientes por realizar de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la I.E.					
32	Considera que los controles de seguimiento, evaluación y las acciones correctivas tomadas por la I.E. contribuyen en la mejora de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.					
33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.					

Fuente: Huaynalaya (2022) - Símil

Anexo 4: Validez de los instrumentos de recojo de datos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Trabajo remoto y gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Bellavista – Sullana 2022., siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Atoche Atoche Danitza
DNI:

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Trabajo remoto

Valencia (2018) conceptualiza al trabajo remoto en las escuelas como el conjunto de actividades y acciones virtuales que realizan los docentes y administrativos desde un lugar diferente al local escolar, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, para la promoción de los procesos de aprendizaje en unos y, la concretización de las metas de escuela en los otros.

VARIABLE 2: Gestión administrativa

Franklin (2019) señala que la gestión administrativa es un proceso coherente y sistemático que, en base a un estudio diagnóstico pleno de las diferentes áreas de una organización, establece una serie de actividades y estrategias creativas e inteligentes para facilitar la vivencia de la misión, visión y logro de los objetivos planteados, Para ello basa su enfoque en la valoración de la potencialidad de cada trabajador de la escuela y en la vivencia del carisma, la empatía y la asertividad.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTO DE LA TESIS: TRABAJO REMOTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE BELLAVISTA – SULLANA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Trabajo remoto		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Interferencia familia - trabajo								
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.	X		X		X		
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumplen los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		X		
3	Mi trabajo remoto toma tiempo, que me gustaría compartir con mi familia, amigos y desarrollar otras actividades no laborales.	X		X		X		
4	Cuando realizó trabajo remoto, es difícil desconectarme para poder descansar	X		X		X		
5	Siente que las actividades a realizar son muchos mayores cuando estoy trabajando de forma remota	X		X		X		
6	Considera que las actividades domésticas del hogar, cuidado de los niños y las horas de trabajo que recaen sobre usted son demasiada responsabilidad.	X		X		X		
7	Cuando usted labora de forma remota, a menudo piensa en actividades pendientes relacionadas con su trabajo; fuera de sus horas de jornada laboral.	X		X		X		
8	Considera que tiene dificultad en el uso y dominio de las TIC, cuando realiza trabajo remoto.	X		X		X		

9	El acceso constante al trabajo remoto a través de los equipos tecnológicos y análogos es muy agotador y a la vez estresante.	X		X		X		
10	Siente que su vida social es precaria cuando labora de forma remota.	X		X		X		
Dimensión: Productividad laboral								
11	Cuando laboro en forma remota puedo concentrarme mejor en mis actividades laborales.	X		X		X		
12	Considera que cuenta con los medios y recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente.	X		X		X		
13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.	X		X		X		
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.	X		X		X		
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.	X		X		X		
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén monitoreando.	X		X		X		
17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.	X		X		X		
18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el	X		X		X		

	cumplimiento de los objetivos.						
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.	X		X		X	
Dimensión: Tecnología de la información y la comunicación							
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.	X		X		X	
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.	X		X		X	
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.	X		X		X	
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales	X		X		X	
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.	X		X		X	
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.	X		X		X	
Dimensión: Flexibilidad laboral							
26	En la modalidad de trabajo remoto, el líder pedagógico da control total sobre cómo culminar mis actividades.	X		X		X	

27	Mi líder pedagógico me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.	X		X		X		
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.	X		X		X		
29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.	X		X		X		
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional del personal docente y no docente.	X		X		X		
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.	X		X		X		
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.	X		X		X		
VARIABLE: Gestión administrativa								
Dimensión: Planeación								
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.	X		X		X		

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

11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.	X		X		X		
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.	X		X		X		
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.	X		X		X		
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E	X		X		X		
16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.	X		X		X		
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.	X		X		X		
Dimensión: Dirección								
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y	X		X		X		

	metas institucionales a todo el personal.						
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.	X		X		X	
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X	
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.	X		X		X	
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.	X		X		X	
24	Los Coordinadores y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos	X		X		X	
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y	X		X		X	

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

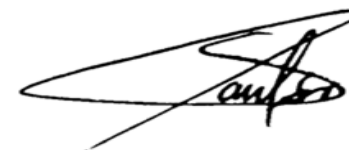
33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _Si hay suficiencia en los ítems planteados y las dimensiones de la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Víctor Raúl Saavedra Vásquez DNI: 03669097

Especialidad del validador: Lic. en Educación / Mg. en Administración de la Educación



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

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

DNI N° 03669097

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA TESIS: TRABAJO REMOTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE BELLAVISTA – SULLANA 2022.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Trabajo remoto		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Interferencia familia - trabajo								
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.	X		X		X		
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumplen los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		X		
3	Mi trabajo remoto toma tiempo, que me gustaría compartir con mi familia, amigos y desarrollar otras actividades no laborales.	X		X		X		
4	Cuando realizó trabajo remoto, es difícil desconectarme para poder descansar	X		X		X		
5	Siente que las actividades a realizar son muchos mayores cuando estoy trabajando de forma remota	X		X		X		
6	Considera que las actividades domésticas del hogar, cuidado de los niños y las horas de trabajo que recaen sobre usted son demasiada responsabilidad.	X		X		X		
7	Cuando usted labora de forma remota, a menudo piensa en actividades pendientes relacionadas con su trabajo; fuera de sus horas de jornada laboral.	X		X		X		
8	Considera que tiene dificultad en el uso y dominio de las TIC, cuando realiza trabajo remoto.	X		X		X		

9	El acceso constante al trabajo remoto a través de los equipos tecnológicos y análogos es muy agotador y a la vez estresante.	X		X		X		
10	Siente que su vida social es precaria cuando labora de forma remota.	X		X		X		
Dimensión: Productividad laboral								
11	Cuando laboro en forma remota puedo concentrarme mejor en mis actividades laborales.	X		X		X		
12	Considera que cuenta con los medios y recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente.	X		X		X		
13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.	X		X		X		
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.	X		X		X		
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.	X		X		X		
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén monitoreando.	X		X		X		
17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.	X		X		X		
18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el	X		X		X		

	cumplimiento de los objetivos.							
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.	X		X		X		
Dimensión: Tecnología de la información y la comunicación								
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.	X		X		X		
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.	X		X		X		
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.	X		X		X		
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales	X		X		X		
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.	X		X		X		
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.	X		X		X		
Dimensión: Flexibilidad laboral								
26	En la modalidad de trabajo remoto, el líder pedagógico da control total sobre cómo culminar mis actividades.	X		X		X		

27	Mi líder pedagógico me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.	X		X		X		
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.	X		X		X		
29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.	X		X		X		
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional del personal docente y no docente.	X		X		X		
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.	X		X		X		
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.	X		X		X		
VARIABLE: Gestión administrativa								
Dimensión: Planeación								
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.	X		X		X		

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

11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.	X		X		X		
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.	X		X		X		
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.	X		X		X		
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E	X		X		X		
16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.	X		X		X		
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.	X		X		X		
Dimensión: Dirección								
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y	X		X		X		

	metas institucionales a todo el personal.							
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.	X		X		X		
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
21	Considera usted que puede participar activamente para aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.	X		X		X		
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X		
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.	X		X		X		
24	Los Coordinadores y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y	X		X		X		

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

que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _Si hay suficiencia en los ítems planteados y las dimensiones de la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Campos Rosillo, Ricardo Quintiliano DNI: **02887182**

Especialidad del validador: Lic. en Educación / Doctor en Educación

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

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

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

DNI N° **02887182**

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTO DE LA TESIS: TRABAJO REMOTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE BELLAVISTA - SULLANA 2022.

	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Variable: Trabajo remoto Dimensión: Interferencia familia - trabajo							
1	Siente que la nueva modalidad de trabajo remoto, le ha conllevado mucho tiempo adaptarse a ella.	X		X		X		
2	Considera que bajo la modalidad del trabajo remoto se cumplen los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		X		

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

13	Tiene en cuenta las metas establecidas y los tiempos asignados para el desarrollo de su trabajo, y son alcanzados dentro de su jornada laboral.	X		X		X		
14	Considera que la planificación, organización de manera autónoma del tiempo y el ritmo de su trabajo contribuyen a la productividad.	X		X		X		
15	Recibe retroalimentación de forma continua de los procesos y resultados en los cuales participa.	X		X		X		
16	Considera que su desempeño laboral es óptimo, aunque no lo estén monitoreando.	X		X		X		
17	Considera que es diligente al desarrollar sus actividades laborales y en la entrega de productos finales.	X		X		X		
18	Trabaja en equipo y la comunicación es fluida con todos sus compañeros de la I.E para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
19	Participa con motivación y atención en las actividades asignadas y reuniones virtuales de trabajo.	X		X		X		
Dimensión: Tecnología de la información y la comunicación								
20	Considera usted que posee un amplio conocimiento del uso de equipos tecnológicos y análogos.	X		X		X		
21	Cuenta con los equipos necesarios como laptop, impresora, celular, etc. para el desempeño de sus actividades de forma eficiente.	X		X		X		
22	La I.E. proporciona capacitación en habilidades	X		X		X		

	tecnológicas y conocimientos de plataformas educativas.							
23	Emplea el whatsApp, correo electrónico, Zoom, PerúEduca, Classroom, etc. para cumplir con sus actividades académicas, asistir a reuniones y capacitaciones laborales	X		X		X		
24	Cuenta con acceso continuo a internet para comunicarse e interactuar con los directivos, colegas, administrativos y estudiantes.	X		X		X		
25	Considera que el soporte técnico brindado por el área de informática de la I.E. es oportuno y de calidad ante inconvenientes en el uso de equipos tecnológicos.	X		X		X		
Dimensión: Flexibilidad laboral								
26	En la modalidad de trabajo remoto, el líder pedagógico da control total sobre cómo culminar mis actividades.	X		X		X		
27	Mi líder pedagógico me permite flexibilizar mi horario laboral para satisfacer mis necesidades, siempre y cuando el trabajo se entregue en la fecha prevista.	X		X		X		
28	Considera eficaz la flexibilidad del horario laboral por la comodidad personal.	X		X		X		
29	Considera que el trabajo remoto permite disfrutar más horas de integración con su familia, al no trasladarse a su centro laboral.	X		X		X		
30	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto, favorece la asistencia a cursos, conferencias y	X		X		X		

	capacitaciones y contribuye al desarrollo profesional del personal docente y no docente.							
31	Considera que la flexibilidad del trabajo remoto posibilita acceder y desarrollar las actividades programadas desde cualquier lugar de forma segura.	X		X		X		
32	Comunica a la I.E. sus incapacidades médicas, cuando éstos se presentan y prioriza su salud bajo la modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
33	Considera que la modalidad de trabajar en línea coadyuva en reducir la ansiedad por la exposición al COVID-19.	X		X		X		
VARIABLE: Gestión administrativa								
Dimensión: Planeación								
1	Considera que en la elaboración de las metas, objetivos y estrategias participa toda la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Considera que están claramente definidos la misión y visión de la I.E. en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Se realiza un diagnóstico para identificar los problemas y necesidades de la I.E.	X		X		X		
4	El Plan Anual de Trabajo contiene las actividades y tareas prioritarias para el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
5	Los planes, proyectos y estrategias son difundidos a todo el personal de manera oportuna por parte del	X		X		X		

	director y/o directivos de la I.E.						
6	Se designan los responsables, los tiempos y se prevé los recursos que permitirán llevar a cabo el plan anual.	X		X		X	
7	Las acciones y procedimientos elegidos son los adecuados e idóneos para el desarrollo del plan anual.	X		X		X	
8	Se mejora y actualiza los planes y objetivos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.	X		X		X	
9	Considera usted que es factible que pueda planificar cómo, cuándo y con qué recursos desarrollar sus funciones diarias académicas y extra académicas.	X		X		X	
Dimensión: Organización							
10	La I.E. cuenta con un organigrama funcional, es difundida y conocida por todo el personal que permite identificar su área de dependencia.	X		X		X	
11	Se realiza la difusión oportuna del Reglamento de organización y funciones, el Manual de organización y funciones por parte de los directivos de la I.E.	X		X		X	
12	Considera que el ROF y el MOF tal como están establecidos favorece el buen funcionamiento de la I.E.	X		X		X	
13	Conoce los niveles jerárquicos de la I.E. y realiza coordinaciones con quién corresponda en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
14	El presupuesto asignado a la I.E. posibilita cumplir	X		X		X	

	con los objetivos y metas de las distintas unidades, de acuerdo al plan anual de trabajo y de contrataciones de personal.							
15	El personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo que desempeña y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la I.E	X		X		X		
16	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la I.E. para el buen desempeño de sus funciones.	X		X		X		
17	La realización de sus actividades se da en continua coordinación, sincronización y comunicación que involucra a todo el personal de la I.E.	X		X		X		
Dimensión: Dirección								
18	Los directivos de la I.E. hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todo el personal.	X		X		X		
19	El personal directivo y los jefes de cada área comunican a los trabajadores de forma clara y oportuna las actividades a desarrollarse.	X		X		X		
20	Los directivos motivan a los trabajadores y generan confianza para que los colaboradores se involucren en el cumplimiento de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
21	Considera usted que puede participar activamente para	X		X		X		

	aportar y mejorar actividades que estimule el rendimiento y producción de los colaboradores de la I.E.						
22	Existe una buena comunicación con los directivos, personal administrativo, colegas y estudiantes que favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
23	El liderazgo directivo comparte los logros, reconoce y felicita a sus colaboradores por el desempeño realizado en la I.E.	X		X		X	
24	Los Coordinadores y directivos de la I.E. promueven el trabajo en equipo, valorando la capacidad de iniciativa y creatividad del personal en el cumplimiento de los objetivos	X		X		X	
25	Los empleados de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.	X		X		X	
Dimensión: Control							
26	Se comunica el cronograma de supervisión a todo el personal de la I.E.	X		X		X	
27	El personal directivo y los jefes, ejecutan de manera mensual la medición de los avances del cumplimiento de las metas del Plan Anual de Trabajo.	X		X		X	
28	El personal directivo y los Coordinadores realizan	X		X		X	

	seguimiento y evaluación de las tareas establecidas en el Plan Anual de Trabajo para detectar las dificultades.							
29	Considera usted que utilizan estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos de control.	X		X		X		
30	Proponen alternativas de solución y acciones correctivas para prevenir y corregir las dificultades valorando los costos y beneficios.	X		X		X		
31	Se comunica a todo el personal el avance y las actividades pendientes por realizar de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la I.E.	X		X		X		
32	Considera que los controles de seguimiento, evaluación y las acciones correctivas tomadas por la I.E. contribuyen en la mejora de la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
33	Considera que los sistemas de información facilitan la obtención de información oportuna y de calidad, que ayuda en la toma de decisiones de los directivos de la I.E.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _Si hay suficiencia en los ítems planteados y las dimensiones de la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Guillermo Seminario Colán DNI: 03649749

Especialidad del validador: Lic. en Educación / Mg. En Didáctica de la Educación



Mgtr. Guillermo Seminario Colán

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

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

L346117

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

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

Anexo 5: Determinación de la confiabilidad de instrumento

Lima, 06 de mayo de 2022

Carta P. 0077-2022-UCV-EPG-SP

SR. JORGE ALBERTO RUFINO CARREÑO

DIRECTOR DE LA IE 14793 LUCIANO CASTILLO COLONNA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ATOCHE ATOCHE DANITZA**; identificado(a) con DNI/CE N° 03650228 y código de matrícula N° 7000843251; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

TRABAJO REMOTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BELLAVISTA_SULLANA

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Prof. Jorge Alberto Rufino Carreño
DNI N° 034495330

CONFIABILIDAD: VARIABLE - TRABAJO REMOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	de N de elementos
,758	,808	33

Interpretación: La variable trabajo remoto es muy confiable debido a que el Alfa de Cronbach de ,758 está cerca a 1.

CONFIABILIDAD: VARIABLE - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	de en N de elementos
,930	,937	33

Interpretación: El instrumento es muy confiable debido a que el Alfa de Cronbach obtenido de ,930 está muy cerca de 1.

Anexo 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,250	80	,000	,826	80	,000
Gestión administrativa	,245	80	,000	,817	80	,000

Fuente: Base de datos