

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**EL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**ROSARIO ELIZABETH SIPAN ESTUPIÑAN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**ASESOR:**

**Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO**

**HUACHO - 2022**

*Villafuerte*  
Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro  
DNU: 281

# **TESIS DE MAESTRÍA**

**EL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**

**ASESOR: Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO  
2022**

## **DEDICATORIA**

A mi familia que fueron los que cada día me ayudaron para sacar adelante este proyecto de estudios.

A mis profesores quienes tuvieron la paciencia y compromiso de transmitirme sus conocimientos.

A todos los que de alguna manera me apoyaron para lograr este proyecto el cual hará de mi un ser más culto y útil a la sociedad.

*Rosario*

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de maestría de la UNJFSC, los que tuvieron la paciencia y empeño para transferirme sus sapiencias y comprenderme en mis inquietudes a través de este proyecto educativo el cual llega a su desenlace satisfactorio.

*Rosario*

## RESUMEN

Este estudio titulado: “El trabajo remoto y las gestiones administrativas en la Facultad de Educación de la UNJFSC”, es una labor de estudio a fin de alcanzar el rango educativo de Maestro en Gestión Pública y la Especialidad de Postgrado en la UNJFSC- Huacho.

La técnica utilizada se localiza en el interior del estudio elemental es de tipo Elemental, de condición expresa, continua, no empírico y la tesis que se traza es: “El trabajo remoto se vincula con las gestiones administrativas en la Facultad de Educación en la UNJFSC.” En el estudio, el colectivo y modelo se formó de 45 entre autoridades y trabajadores. El utensilio básico utilizado en el estudio es la pregunta, se empleándose a la 1ra y 2da inconstante. Los resultados indican que hay vinculo en cuanto al trabajo remoto y las gestiones administrativas en la Facultad de Educación en la UNJFSC. La reciprocidad es de magnitud muy excelente.

La autora

Palabras clave: remoto, gestiones, administrativa, trabajo

## **ABSTRACT**

This study entitled: "Remote work and administrative procedures in the UNJFSC School of Education", is a study task in order to achieve the educational rank of Master in Public Management and the Postgraduate Specialty at the UNJFSC-Huacho.

The technique used is located within the elementary study, it is of the Elementary type, with an express, continuous, non-empirical condition and the thesis that is traced is: "Remote work is linked to administrative procedures in the specialty of Education at the UNJFSC ." In the study, the collective and model was formed of 45 between authorities and workers. The basic tool used in the study is the question, using the 1st and 2nd variable. The results indicate that there is a link between remote work and administrative procedures in the School of Education at UNJFSC. Reciprocity is of very excellent magnitude.

The author

Keywords: remote, administrative, management, work

## INDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
RESUMEN .....	5
ABSTRACT.....	6
INDICE.....	7
INDICE DE TABLAS .....	10
INDICE DE FIGURAS.....	11
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	14
1.1. Formulación de problema.....	16
1.1.1. Problema general .....	16
1.1.2. Problemas específicos.....	16
1.2. Objetivos .....	16
1.2.1. Objetivo general.....	16
1.2.2. Objetivos específicos .....	17
1.3. Justificación de la investigación.....	17
1.4. Delimitaciones del estudio .....	18
1.5. Viabilidad del estudio.....	18
1.6.1 Evaluación Técnica.....	18
1.6.2 Evaluación Ambiental .....	19

1.6.3 Evaluación Financiera .....	19
CAPITULO II MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. Antecedentes .....	20
2.1.1. A nivel Internacional.....	20
2.1.2. A nivel Nacional .....	21
2.2. Bases teóricas .....	26
2.2.1. El trabajo remoto.....	26
2.2.2. La Gestión administrativa.....	30
2.3. Bases filosóficas.....	33
2.4. Definición de términos básicos. ....	35
2.5. Hipótesis.....	37
2.5.1. Hipótesis general.....	37
2.5.2. Hipótesis específicas.....	37
2.6. Operacionalización de Variables.....	37
CAPITULO III METODOLOGIA .....	39
3.1. Población y muestra .....	40
3.1.1. Población.....	40
3.1.2. Muestra .....	40
3.2. Técnicas para el procesamiento de la información .....	41
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	42
4.1. Análisis de los resultados .....	42



4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	48
CAPITULO V DISCUSIÓN.....	56
5.1. Discusión de los resultados .....	58
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	59
6.1. Conclusiones .....	60
6.2. Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	60
5.1. Fuentes documentales .....	62
5.2. Fuentes bibliográficas .....	63
5.3. Fuentes electrónicas .....	63
INSTRUMENTO 01 .....	66
INSTRUMENTO 02 .....	68
3.3. Matriz de consistencia.....	70

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de la variable X</i> .....	37
<b>Tabla 2.</b> <i>Operacionalización de la variable Y</i> .....	38
<b>Tabla 3.</b> <i>Población de estudio</i> .....	40
<b>Tabla 4.</b> <i>Distribución de la muestra</i> .....	40
<b>Tabla 5.</b> <i>El trabajo remoto</i> .....	42
<b>Tabla 6.</b> <i>Gestión administrativa</i> .....	42
<b>Tabla 7.</b> <i>Planificación</i> .....	44
<b>Tabla 8.</b> <i>Organización</i> .....	45
<b>Tabla 9.</b> <i>Dirección</i> .....	46
<b>Tabla 10.</b> <i>Control</i> .....	47
<b>Tabla 11.</b> <i>El trabajo remoto y la gestión administrativa</i> .....	48
<b>Tabla 12.</b> <i>El trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa</i> .....	50
<b>Tabla 13.</b> <i>El trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa</i> .....	52
<b>Tabla 14.</b> <i>El trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa</i> .....	54
<b>Tabla 15.</b> <i>El trabajo remoto y el control de la gestión administrativa</i> .....	56

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> El trabajo remoto .....	42
<b>Figura 2.</b> Gestión administrativa.....	43
<b>Figura 3.</b> Planificación.....	44
<b>Figura 4.</b> Organización .....	45
<b>Figura 5.</b> Dirección .....	46
<b>Figura 6.</b> Control.....	47
<b>Figura 7.</b> El trabajo remoto y la gestión administrativa.....	49
<b>Figura 8.</b> El trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa .....	51
<b>Figura 9.</b> El trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa .....	53
<b>Figura 10.</b> El trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa .....	55
<b>Figura 11.</b> El trabajo remoto y el control de la gestión administrativa.....	57

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la crisis originada por el Covid – 19 ha forzado a todos los países del mundo a tomar diversas medidas sanitarias, entre las cuales se encuentra el confinamiento para evitar la aglomeración de personas y posterior contagio. En la educación se presentó un desafío lo que provocó grandes cambios a nivel mundial. Los países optaron por suspender toda actividad presencial y establecieron nuevas tecnologías para implementar diversas plataformas para la educación y el trabajo virtual.

Cabe mencionar que, conforme a Eurofound y la OIT, el teletrabajo es el que se efectúa mediante uso de técnicas de información y la comunicación, a continuación, TICs, y el objetivo de efectuar con cada actividad laboral en los exteriores de cada instalación del contratante, usando sea teléfono, tableta, computadora portátil etc. Dicha particularidad se emplea con antepuesto pacto de cada parte, empleadores y trabajadores, a fin de investigar afirmar la ventura de cada empleado y las sostenibilidades de cada empresa mediante las productividades laborales efectivas.

En la presente investigación se busca establecer el vínculo en cuanto al compromiso remoto y las gestiones administrativas en la Facultad de Educación en la UNJFSC.

El presente estudio, es de interés y se desarrolló en seis capítulos.

El capítulo I corresponde al planteamiento del problema en el cual se considera la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación de estudios.

En el capítulo II, que constituye el marco teórico, se plantea los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la definición de términos básicos, hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables.

El capítulo III, metodología aborda puntos como diseño metodológico, población y muestra, técnica de recolección de datos, técnicas para el procesamiento de la información.

El capítulo IV, resultados en la cual se considera análisis de resultados y contrastación de hipótesis.

El capítulo V, considera la presentación de discusión de resultados.

El capítulo VI, se finaliza con las conclusiones, recomendaciones, las referencias y anexo

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En periodo de pandemia el COVID - 19 traza enormes desafíos a la enseñanza primordial del presente, la que debe abandonar modelos costumbristas contemplándose en la responsabilidad de realizar varios tipologías de medios e instrumentos tecnológicos en contestación a cada requerimiento y exigencia en el ambiente causado por la virus del COVID-19, el cual obliga a las Universidades públicas, directores, profesores, recurso humano de administración el logro de recientes capacidades para la ejecución de las labores remotas y las gestiones administrativas.

La mejora de la gestión administrativa es un asunto general el cual toma más notabilidad en las interacciones de países, en el seno de cada organización internacional, y en las reflexiones y prácticas de cada país más próspero. Una excelente administración se vincula de manera estrecha con las competitividades de una nación, la firmeza de cada institución, así también con sus inserciones exitosas en la naturaleza dinámica y compleja del presente. Todos los países tanto prósperos así mismos los que van en sendas de progreso, incursionaron en prácticas de reformas administrativas fundamentadas en elementos de excelente gobernación, ennobleciendo las inclusiones sociales, la eficacia y eficiencias gubernamentales, transparencias y el ennoblecimiento de los servicios públicos. Además, distintas entidades del mundo promueven actividades de modernidad de la administración en cuanto a las naciones.

La programación de labores para el 2007-2008 del Comité para la Gobernanza Pública de la OCDE, se distribuye conforme a cada línea del aceptable régimen, al comprender asuntos como mejoras regulatorias, gestiones del rendimiento, transparencias y combatir a la

corrupción, e incorporar cada tecnología de informaciones en la atención pública. Los objetivos de la Declaración del Milenio, impulsada por la ONU. incluye el impulso de medidas e innovación de gobernación estatal dirigida a fortificar el potencial institucional de la nación a fin de contestar a los importantes retos mundiales. Finalmente, la C.I. de Jefes de Estado aprobó de últimamente un Código Iberoamericano de Buen Gobierno, en el cual se expresa las bases, valores y elementos rectores relacionados a la democracia, ética y gestiones públicas, lo que debe encaminar las transformaciones institucionales de cada gobierno de la zona. Las mejoras de las gestiones implican formar cada capacidad a fin de optimizar la eficacia y la eficacia en la asistencia de la atención pública; a fin de afrontar de optimo modo exigencias y tensión cada vez más compleja y apremiante, así también para alcanzar recuentos claros a los ciudadanos relacionado a las administraciones de los medios estatales y la garantía de cada acción. Ahora, la colectividad posee un sentir pernicioso de las administraciones públicas, no obstante, el progreso de un país se fundamenta en la honestidad y colaboración de la ciudadanía en cada asunto público. Las recientes representaciones de gobernar demandan un papel del habitante más dinámico y un encargo público el cual de efectos y sea eficaz y abierto a la vez. El adelanto de las gestiones es las expresiones de la administración pública que se compromete con el progreso de la economía, social y cultural de las comunidades, las cuales se afianzan en un ambiente de institución, norma y forma de armonía democrática.

La Facultad de Educación en la UNJFSC, también tiene a ingresar en el camino de la mejora de la Gestión Administrativa, para cumplir con los objetivos determinados en los Estatutos y las nuevas leyes universitarias 30220.

El análisis se realizó en la Facultad de Educación de la UNJFSC, donde las herramientas tecnológicas son de un nivel medio con deficiencias en la línea de Internet, donde hay que atender a una gran población de estudiantes, egresados y docentes.

## **1.1. Formulación de problema**

### **1.1.1. Problema general**

¿Cómo se da la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho?

### **1.1.2. Problemas específicos**

¿Cómo se da la relación entre el trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho?

¿Cómo se da la relación entre el trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho?

¿Cómo se da la relación entre el trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho?

¿Cómo se da la relación entre el trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.



### **1.2.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación entre el trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

Establecer la relación entre el trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

Determinar la relación entre el trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

### **1.3. Justificación de la investigación**

**1.3.1. Metodológica:** La importancia metodológica, pues la investigación en el sector público, relaciones con trabajo remoto y como repercute en la gestión administrativa acostumbrada a trabajo presencial en nuestra Facultad de Educación de la UNJFSC.

**1.3.2. Desde el enfoque teórico:** En su valor teórico, ya que el estudio ayudará en las informaciones que serán de beneficio a Universidades públicas, las cuales ansíen saber las referencias de la institución de estudios, relacionado al trabajo remoto, la tramitación de expedientes y otras actividades administrativas.

**1.3.3. Desde el enfoque práctico.** Por su notabilidad metódica, pues la actual tesis el vínculo que existe en las labores remotas y las gestiones administrativas en nuestra Especialidad de Educación, así como temas de interés en todas las entidades de administración pública.

#### **1.4. Delimitaciones del estudio**

##### **a. Disponibilidad de tiempo**

De acuerdo al análisis se desarrolló, empleó e interpretó por la analista, quien, realizó una labor en horarios de trabajo rígido, formando una restricción de horas. Empero, el compromiso a efectuar el análisis hizo que se hicieran la coordinación de cada horario y espacio también del apoyo de los demás compañeros a fin de dar por superado las dificultades.

##### **b. Limitados medios económicos**

La ejecución del estudio requirió una cantidad económica el cual por sus, particularidades de ser autofinanciadas de la misma autora, asumió algunas restricciones. Sin embargo y, considerando el requerimiento de emplearlo, se consiguió favorecer cada gasto con medios propios.

#### **1.5. Viabilidad del estudio**

##### **1.6.1 Evaluación Técnica**

En este estudio de suposición se considera cada componente necesario en su avance, conforme a lo fijado en la Especialidad de Postgrado de la UNJFSC.

### **1.6.2 Evaluación Ambiental**

Conforme a su característica de estudio descriptivo estrictamente académico, no generó impacto con la naturaleza de manera negativa en ninguna de sus especies del ecosistema.

### **1.6.3 Evaluación Financiera**

La valoración del estudio y sus financiamientos quedó de manera debida avalado por la autora.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. A nivel Internacional

Díaz (2021) en *“Teletrabajos: Ventaja y desventaja de su implemento en millennials de Chile”*. Los teletrabajos es una sistemática a fin de ejecutar trabajos asalariados sin el aspecto físico del colaborador, dicha particularidad ha logrado enorme aprobación en los estos años, estando estimado por juventudes profesionales en indagación de optimas ocasiones en las que desarrollan sus potencialidades de modo autónomo. No obstante, las implementaciones de teletrabajos en Chile trajeron consigo resultados efectivos y perjudiciales. El actual estudio intenta contestar la interrogante ¿cuál es la ventaja y desventaja que tiene las implementaciones de los teletrabajos en los millenials en Chile? Los efectos trazan que las flexibilidades para concordar la existencia particular - profesional es la primordial primacía de los teletrabajos y favorecen de manera directa a la eficacia de existencia. y el inverso, de cada aspecto el cual debe ser compensado son cada condición para el progreso de carreras y ejercicios para conservar y animar vínculos interpersonales entre colaboradores.

Cortés, Henao, y Osorio (2020) en *“Trabajos remotos en tiempo de COVID- 19 y sus impactos en el colaborador”*. Posee el propósito de entender cómo un agregado de colaboradores de Bogotá, descifran y afrontan las interacciones que se muestran en la existencia laboral y la existencia familiar en el contexto de las labores remotas a lo largo del tiempo de COVID-19. Dicho estudio se hizo desde una propuesta específica; se entrevista a un modelo de 6 colaboradores los que, se localizan en particularidad de labores remotas lo cual se a las emergencias sanitarias producidas por el virus. Los primordiales efectos se proporcionan con vinculo a una sucesión de dudas, que brotan a consecuencia de cada actividad del domicilio

o tiempo en familia interfiere con las exigencias profesionales; causando así que las jornadas laborales se vean interrumpidas o se extiendan. también, en los casos de los que tienen niños pequeños, los cuales no solamente efectuar sus acciones de trabajo, sino así mismo cuidar la atención y aprendizajes de los chicos. Para menguar cada tensión mencionada, primeramente, se usan destrezas a fin de lograr poseer un vínculo menos conflictivo en la vida de familia y la existencia profesional. Se localiza el apoyo de una figura del exterior como lo es una trabajadora de casa, la repartición de acciones y prácticas en los componentes del domicilio a fin de suministrar la continuidad, también de la fijación de horario, los que consienten apartar cada espacio laboral y dedicarlo a cada espacio en la familia.

Morales (2020) en la “*Enseñanza remota de emergencias del Covid-19 en una Facultad de Medicina privada en Chile*”. Dicho estudio busca narrar las características de un inapreciable pedagogo a través de la enseñanza remota de emergencia del COVID-19 en la profesión de medicina de la U. privada en Chile. La tesis se hace conforme al estudio cualitativo, con un anteproyecto expresivo y experimental, a partir de un aspecto hipotético - metodológico - fenomenológico. Se emplearon debates semi estructurados a 3 experimentados en educación, 3 pedagogos de pregrado y 4 discípulos de 5to, de Medicina de la U. Andrés Bello, Sede Santiago. Utilizándose a cada entrevistado piensa de modo semejante en cada rol del profesor, con excepción en el papel de valorador. Mas adelante se propone estudiar sobre las educaciones virtuales ante recientes riesgos de salud, climática, etc. también, relacionado a las virtualizaciones de las enseñanzas clínicas, la simulacion virtual y profesión de Medicina en modo “blended”.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Vicente (2020) en “*Trabajos remotos y gestiones administrativas en el C.E. Rosa D. Pérez L. – La Victoria 2020*”. Tuvo la intención de instituir el lazo en los trabajos remotos y

las gestiones administrativas en el C.E. Rosa D. Pérez L. La victoria-2020, y la teoría general de estudio “hay vinculo en los trabajos remotos y las gestiones administrativas en el C.E. Rosa D. Pérez L.” y la teoría nula “no hay vinculo en los trabajos remotos y las gestiones administrativas en el C.E. Rosa D. Pérez L.” El análisis es del modelo expresivo, rango correlativo y con orientación cuantitativa, el modelo queda conformado por el colectivo de profesores constando de 31 individuos. En la magnitud de confiabilidad se empleó el factor de Alfa de Cronbach de 0,902 en la mudable labor remota y 0,928 en gestiones administrativas. Mostrando en una y otra una elevada confianza. Se empleo el ensayo de Rho de Spearman, localizando un factor de correlativa de 0,693; lo que se demuestra que cada variable de trabajos remotos y las gestiones administrativas tienen una reciprocidad efectiva regular.

Edquen (2020) en “*Trabajos remotos y rendimiento laboral del recurso humano en la Fiscalía jurisdiccional de Cutervo a lo largo del periodo - COVID 19*”. Se planteó como propósito. Establecer como los trabajos remotos afectan el rendimiento laboral en los trabajadores de la Fiscalía de Cutervo a lo largo del periodo - COVID 19, el modelo de análisis es cuantitativo, con anteproyecto expresivo escueto, el colectivo de 10 expertos, se empleó las preguntas a fin de conseguir informaciones del inconstante trabajo remotos y en el rendimiento laboral fue calculada por medio de cedula de acopio de referencias. Se hizo la identificación del rango de rendimiento del trabajo en la Fiscalía de Cutervo a lo largo de las emergencias COVID-19, en la magnitud de condición laboral, la cuantía de labores, la eficacia, en vinculo interpersonal en 100%, la política para los trabajadores 80%, no es la que se espera, el rendimiento no fue esperado y los trabajos remotos evidencian que 60% indican que se ha laborado de modo particular y con los componentes propios de cada trabajador el cual quedo en aislamiento. también, 30% declara que se ha laborado de modo normal en el momento en que se hallaba en cuarentena en su casa. Se llega a la conclusión que los trabajos remotos no

contribuyen en el rendimiento laboral lo cual se debe a las limitaciones que tuvieron el recurso humano de la fiscalía a fin de seguir con cada proceso pendiente de los beneficiarios, los trabajos remotos tuvieron carencias, por las faltas de componentes técnicos y el servicio de internet el cual no contribuyo para el progreso de cada actividad diaria.

Quaglia y Gutierrez (2020) en “*Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*”. Posee como propósito establecer los teletrabajos direccionados al rendimiento laboral en cada empresa del Perú. Se emplea una sistemática hipotética razonada, atributiva y no práctica, relacionada a los primordiales principios documentarios para el análisis. En sus efectos se halló un vínculo directo entre los teletrabajos y el rendimiento laboral, no solamente por las flexibilidades laborales, sino por las maximizaciones de cada nivel de desempeño en el recurso humano a fin de dar cumplimiento a los objetivos y metas de las empresas. Así mismo, los teletrabajos en Europa tomaron bastante valía, en acción a sus implementaciones, liderados por las naciones de Dinamarca (37%), Suecia (33%) y Holanda (30%); sin embargo, en el Perú apenas alcanza 5.6% de su empleo.

El proceso que congrega los teletrabajos abarca la responsabilidad laboral, el rango diferenciado, la distribución de grupos, la realización, los controles y la valoración de los efectos profesionales. Del propio modo, cada procedimiento comprendido en los teletrabajos involucra la caracterización de exigencias, la cifra de cada recurso, cada aspecto legal y la confiabilidad. también, los teletrabajos en el país están regularizados en la Ley 30036 la cual posee el propósito de instituir las prestaciones de servicio caracterizadas por el uso de tecnología de las informaciones y las TICs. Finalmente, los teletrabajos es una iniciativa laboral la cual crea cambios culturales favorables, optimizando las ayudas económicas y la eficacia de vida de sus colaboradores.

Chávez (2020) en *“Efecto de las implementaciones de los teletrabajos en colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social- GRL - Iquitos 2020”*. El propósito de dicha teoría es analizar cada efecto el cual produce los teletrabajos en colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del GRL. Dicha teoría es de modelo expresivo. En ello se expusieron 5 magnitudes de análisis de cada efecto de los teletrabajos: ayuda técnica, cargas laborales, productividades, estado de los ambientes laborales y la colisión en la existencia en familia. A fin de establecer los efectos se laboró con un colectivo de 26 colaboradores de la administración de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del GRL empleando las preguntas de la impresión de los Teletrabajos, anticipadamente validados por criterio de profesionales. relacionado a la ayuda técnica los equipos informáticos es el conveniente (73%) estando el primordial desafío la eficacia de las conexiones a Internet (solamente el 50% posee conexión conveniente). relacionado a la carga de trabajo se revela poseer la impresión de incrementarse, y cada tiempo trabajado en el domicilio es suficiente en la mayor parte (81%). Sobre las productividades el 77% de los colaboradores preguntados indican que sus productividades aumentan. Del ambiente familiar se indica un 77% manifiesta el cual ha optimizado el vínculo con sus jefes y colegas el 73% indica en esta particularidad les permite optimizar sus destrezas profesionales. Los colaboradores indican en relación a la vida en familia que el laborar en el domicilio les ahorrara tiempo de traslados, el que compartirían en vida familiar, marcando que los teletrabajos no interfieren con las iteraciones familiares.

Reyes (2020) en *“Los teletrabajos y las satisfacciones laborales en los colaboradores de administración de un C.E de Trujillo 2020”*. La intención es reconocer la correspondencia que hay en los teletrabajos y las satisfacciones laborales. El análisis es no práctico, de orientación cuantitativa, de rango expresivo, de modelo correlativo y de corte colateral. el



colectivo fue de 61 colaboradores de administración. El modelo quedó conformado en 61 colaboradores. La técnica utilizada en los muestreos fue de censo. En el acopio de referencias se utilizó el modelo de las preguntas cuya herramienta es las preguntas. El nivel de confianza de las 2 herramientas a través de los estadísticos Alfa de Cronbach son de 0,838 y 0,869 correspondientemente. De las consecuencias conseguidas del actual estudio corrobora la presencia de una conexión efectiva elevada ( $R = 0,810$ ) en los teletrabajos y la complacencia laboral. Ello involucra que el implemento de la particularidad de los teletrabajos benefició de manera significativa en la complacencia laboral en los colaboradores de administración.

Aguilar, Jumpa, y Martínez (2021) en *“Labores de estudio expuesta en complacencia parcial de cada requerimiento desde alcanzar la condición de Magíster en Administración”*. El estudio posee como intención esencial analizar el vínculo en los teletrabajos y los rendimientos laborales de cada trabajador en el Perú y el resultado de este en la complacencia laboral, balances trabajos y familias y debilidad laboral en el ambiente de emergencias sanitarias por covid-19. La notabilidad del actual estudio es el acopio y estudio de datos, tanto hipotética como práctica usando bases de informaciones primarias y secundarias. El fundamento teórico de este estudio se ampara en 2 hipótesis analizadas precedentemente en torno a los teletrabajos: la debilidad laboral y la Hipótesis de la Subsistencia de Recursos. Así mismo, se hizo una herramienta para efectuar el acopio de informaciones primarias, el cual fue trazado para el estudio y aprobado a través de un criterio de profesionales con estudios mundiales. Poseyendo la herramienta aprobada por los profesionales se efectuó las labores de campo. El anteproyecto del modelo contempló como colectivo ecuánime a los individuos que teletrabajan en el país, al efectuar la indagación en nov. del 2020, se alcanzó un modelo de 350 personas teletrabajadoras, de las cuales 150 efectúan con el juicio de ser teletrabajador obligado desempeñando con los juicios de elegibilidades establecidas en el estudio. Dichos agregados son estudiados y cotejados para el estudio y validarla la teoría. Las consecuencias

obtenidas ratifican la existencia de un contraste entre colaboradores a los cuales se les tomo para tomar fallos y los colaboradores a los cuales no se les tomo en cuenta, designados para desenlaces de este análisis como “recursos humanos obligados”.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. El trabajo remoto**

MINEDU (2020) Prestación de servicio subordinado y flexible con la perspectiva física del pedagogo en su casa o sitio de cuarentena domiciliaria, usando algún recurso o componente de comunicación o telecomunicación el que posibilite efectuar cada labor fuera del centro de labores.

Torres (2021) Los trabajos remotos son la ayuda de atención dependiente con la perspectiva física del colaborador en su casa o sitio de cuarentena domiciliaria. De manera adicional, es preciso el uso de recursos de la tecnología la cual permita efectuar los trabajos fuera del lugar de labores.

Mentinno (2021) Los trabajos remotos, es una particularidad de empleos organizados, colaborativos y planificados, los cuales permiten laborar a partir de su casa, oficina (Coworking) o algún sitio diferente a una oficina y en otros casos no acata los horarios definidos sino a labores o metas a efectuar. A contraste del teletrabajo que simboliza una elección de labor emergente, improvisada y sin proyección y controles específicos sobre la gestión de las labores, elaboración y ejercicios. Es uno de los detalles más manejados por colaboradores autónomos y los cuales tienden a hundirse en la saturación y exceso de horarios trabajados en parangón con la labor remota bajo obediencia.

Andrew (2021) Los trabajos remotos se definen en cualquiera de los trabajos que se realizan en un sitio no centralizado. Cada trabajo remoto puede modificar desde obrar en la casa en un día hasta obrar en línea semanalmente, o laborar fuera en un despacho satélite. Inclusive, hay empresas completamente remotas las cuales maniobran con un tipo que se distribuye, con el apoyo de aparatos acanalada completamente a través del uso de materiales digitales.

### **2.2.1.3. Enseñanza remota de emergencia**

A contraste de cada práctica proyectada desde su inicio y diseñado para quedar en línea, las enseñanzas remotas de emergencias (ERE) son cambios temporales de la entrega de enseñanza a modo de entrega alternativa lo que debería a tramas de dificultad. Involucra el uso de recursos de enseñanza completamente remotos en la enseñanza o la instrucción y de otra manera se impartiría de modo presente o como curso combinado o híbrido y volverá a esa magnitud dada la dificultad o emergencias hayan decrecido. La intensión esencial en dicha circunstancia no es recrearlo a un medio instructivo enérgico, además surtir accesos temporales a la enseñanza y al apoyo instructivo de una forma vertiginosa y hacedera de poner mediante una emergencia o aprieto. En el momento que comprendemos la ERE de dicha forma, logramos empezar a desunir de los "aprendizajes en línea". Hay bastantes muestras de otras naciones las cuales contestan al cerrar los CC.EE. y centros de estudios superiores en tiempo de dificultades efectuando patrones como los aprendizajes móviles, la radio, los aprendizajes combinados o demás ordenamientos los que son de modo contextual más factible. Así tenemos, en un estudio relacionado al papel de la enseñanza en contexto de inconsistencia y emergencia, la Inter-Agency Network for Education in Emergencie exploró 4 casos de estudios. Uno de ellos es Afganistán, en el que la enseñanza es suspendida por conflicto y violencia y los CC.EE. son blanco, algunas veces pues las pequeñas intentaban convenir a la enseñanza. Con la intención

de sacar a los niños de la vía y tenerlos protegidos, se usó la enseñanza por radio y DVD a fin de tener y agrandar las sendas educativas y además suscitar la enseñanza de niñas.

#### **2.2.1.4. Ventajas del trabajo remoto**

Los trabajos remotos fueron elegidos por distintos expertos lo que debe a las prerrogativas que suministra.

- a) No es ineludible salir de casa si laboras por internet, logras desplegar tus acciones en tu mismo domicilio o en algún espacio en el que pretendas laborar, como un área de coworking, así tenemos. La más alta primacía es que no tendrías que afrontar a mínimas cantidades de estrés diario:
- b) Lograr pasar más ratos con los familiares. Pues la labor remota permite que practiques tus acciones en la casa, de manera consecuente logras pasar más momentos con tus familiares. Esta es una enorme prerrogativa, especialmente en los que poseen niños y pretenden acompañarlos en su progreso cercanamente.
- c) Contar más ratos en cada plan propio. No pensando que son solo los sujetos con hijos los cuales eligen obrar en el domicilio. Al obrar de forma remota, de manera segura contarás con más ratos para hacer tu plan propio, así tenemos: realizar estudios más, ir al GIM o incluso cultivarse con un hobby reciente.
- d) Alcanzar a obrar desde cierto espacio del planeta. Pues los trabajos remotos no requieren un despacho específico a fin de que despliegues tus acciones, consigues laborar a partir de algún espacio del planeta, que este en conexión por medio del Internet.

- e) Conseguir ser más fructífero. Bastantes sujetos obran de modo óptimo en medios con silencio. Si requiere más enfoque en tu labor, los trabajos remotos pueden ayudar incluso a ser más valioso, ya que los pasatiempos como efecto de ruido y conversación paralela es componente con el que no debes inquietarte.

#### **2.2.1.5. Desventajas del trabajo remoto**

- a) Falta de organizarse. Una enorme dificultad enfrentada a los que obran de modo remoto es escaso método organizativo que poseen, especialmente en lo que respecta a la zona de faenas. Si obras en casa, te podría ser difícil dedicarle un medio concreto en laborar. Ese problema, con el pasar de los días, podría culminar confundiéndose cada horario de ejercitar tu labor competitiva con los compromisos del domicilio.
  
- b) Acaparamiento de labores. El acaparamiento de las labores está muy concerniente con el tiempo que no se organiza. logra ser que, por obrar en el domicilio, tome más labores de las que ciertamente consigues hacer, lo que da efecto en demoras de entregar o incluso noches que se duermen mal para conseguir efectuar los términos señalados.
  
- c) Aislamiento. Laborar en soledad posee sus prerrogativas especialmente en lo referido al silencio. No obstante, con el pasar de los días, podría ser asimiles algo de incomunicación y aislamiento. Internet salió para proporcionar nuestras comunicaciones con los que están alejados, pero ello así mismo logra empeorar

el contacto, esencialmente en tanto en que los sujetos no requieren dialogar de manera personal para asumir decisiones.

- d) Inconvenientes de comunicación. El asunto está en que no tengas participación de modo presente, es decir que, en lazo con los demás sujetos que obran contigo, pueden causar inconvenientes de comunicaciones, el conocido malentendido.
  
- e) Incremento de gastos caseros. Si no posees un buen proyecto de Internet en tu casa, es viable que tendrás que convenir uno óptimo. Además, es viable que incremente los costos de tu cuenta de energía.

## **2.2.2. La Gestión administrativa**

### **2.2.21. Definiciones**

Ramírez et al (2017) las Gestiones Administrativas, consisten en colocar en senda cada proceso de la Administración, estando: las planificaciones, organizaciones, dirección, coordinaciones o interrelaciones y el control; es asumir fallos y ejercicios para lograr cada objetivo.

Batet (2011), sustenta que se podría ofrecer asistencia estatal, para eso se debe mitigar una empresa la cual se localice de manera conveniente organizado y que posea fija las prestaciones de atención a la colectividad. En su asunto, las gestiones administrativas están dirigidas a la atención la cual se brinda a los favorecidos para remediar sus exigencias, en los distintos contextos que se muestran.

Bernal (2000), manifiesta que son los contextos que poseen las empresas cuando definen, desarrollar y evaluar sus metas y el beneficio de cada recurso con los cuales se cuenta. Su tesis se concierne con la usanza adecuada y precisa del uso de medios con los cuales se disponen, y de eso penderá el triunfo de las organizaciones.

Parada (2010), mencionado en Batet (2011), manifiesta que las administraciones se supedita a una sucesión de elementos, con es el cuadro legal, la correspondencia, cada valor y el beneficio de los individuos. Presentando los contextos de adelanto de las gestiones administrativas, y poner intensidad en que esta debe quedar con avocacion a la atencion que se presta a los usuarios, los cuales en fundamento a cada normativa debe de efectuar modelos regulados por la misma organización.

Se hace preciso alcanzar a ciertos contextos a fin de reseñarnos a las gestiones administrativas, lo inicial que se debe instituir que ello solamente es viable de efectuarse, perennemente que haya una organización. Por eso es significativo en dicha parte precisar su significacion, es así Marco (2016), manifiesta que mediante los años cada organizacion formal ha ido progresando y tomando mayor relevancia. (p. 10).

Montes, Montilla y Mejía (2014), manifiestan que las gestiones administrativas se vinculan a la manera de trazar y conservar el medio laboral en la cual los colaboradores encaminados con el planeamiento, la fijacion de cada funcion y controlar de cada accion permite el beneficio de cada objetivo y propositos propuestos. Para ellos las gestiones administrativas son la adición de diversos componentes, la planta física, la manera de trabajar, los planeamientos y la investigación de la obediencia de cada objetivo y proposito de la organización.

Chiavenato (2006), Expone las gestiones administrativas poseen un proposito usual, que debe conseguirse de modo corporativo, y vinuclar el triunfo organizativo.

### **2.2.1.2. Dimensiones de la Gestión administrativa**

Conforme a la proposición de Vásquez (2017), es la sucesiva: proyección, organización, dirección y control.

#### **Planificación**

Amador (2003), la magnitud organización se refiere a contestar interrogantes que exponen lo cual se debe realizar, en el tiempo, con medios y compromisos de los individuos que tienen que realizarlo. El estudioso menciona la organización debe quedar encauzada a la usanza adecuada de cada caudal para producir las viabilidades de triunfo.

#### **Organización.**

Amador (2003), Es instituir cada recurso y actividad a desplegar a fin de lograr cada meta institucional propuesta. Pero las mencionadas solamente se pueden conseguir si hay una dirección y la usanza de destrezas las cuales dan prioridad a cada competencia y capacidad de los individuos, a fin de que los engranajes sean de modo corporativo o progreso en grupo. La organización contempla con la manera de establecer y someter la labor, conociendo que existe rangos de grado en cada compromiso y empleo de los colaboradores en la institución.

#### **Dirección**

La empresa requiere poseer senda o compromiso para administrarla, en el espacio debe quedar el individuo el cual efectúe con tener cada competencia y capacidad de lider, empatías y tolerancias para administrar la existencia de la institución, saber los contextos y las temáticas de sostenibilidades de la organización. Se instituye que el individuo o grupo de individuos los cuales se faculten de estas funciones deben de saber cada aspecto de la que conforman a la distribución.



Reyes (2007), marca que el deber de la orientación es el de mas compromiso en la organización, es la que tiene que dar direccion a cada política de progreso, está comprometido con la proyección, es el que conserva el mando para tomar cualquier decision, es el responsable del triunfo de los trabajos corporativos los cuales logran ser triunfantes, o de otra manera podrian ser contradictorios en el momento en que la dirección no estaría excelentemente encaminada.

## **Control**

Efectivamente, que en todas las organizaciones deben haber controles de las actividades que se realizan, de acuerdo a esta situación de monitoreos o inspección, se consigue modificar algunas de los contextos los cuales no están efectuando con cada disposicion establecida; intenta mencionar que se logra asumir acciones realcionadas a los acontecimientos para lograr corregir. Por eso que el control es ineludible en todas las organizaciones.

Amador (2003), marca que en las organizaciones deben de ejecutarse maneras de calcular y modificar cada condicion errónea la cual se haya realizado. Por eso que se concreta como control, a la manera de vigilar las acciones, a fin de que sean triunfantes en cada nivel, el cual debe quedar a cargo de individuos especializados que sepan la labor a efectuar.

### **2.3. Bases filosóficas**

La primera característica que ha de poseer una muestra filosófica administrativa es, evidentemente, una conducta; ya que no existe medida humana que logre trabarse en la colectividad sin un cuadro de valores universales o universables, es indicar que, que sean de manera universal admitidos. y cuál ha de ser la medida a asumir para el trabajador estatal, el cual se tropieza diariamente con distintas ideas en los administrados, a fin de tener en consideración algo como valía. Una partición la cual nos pueda beneficiar a establecer actitudes

serías la cual ve 2 modelos de ética: la del compromiso y la de la persuasión. Esta segunda es de modo rígido, en el que el método de cada valor fue ya entregado por la coherencia y el fallo de la persona, no consintiendo, que algo reciente o distinto entre de manera abierta y de modo circunstancial. En tanto que la inicial, la del compromiso enuncia la propia premisa de los racionalismos críticos inclusive dogmas y valores más recónditos a las críticas y hacer inspeccionar en acción a sus posibles resultados. No existe ni podría haber procedimientos conclusivos. pues los ejercicios de las actividades públicas, conllevan distintas sucesiones de correspondencia, las cuales consiguen colocar en jaque las individualidades, esencia que no es perjudicial perennemente y en el momento en que ésta no retarde los ejercicios de cada actividad pública, forma que es habitual; pero el trámite ha de tener en consideración las actividades oficiales como un contorno autónomo de la existencia personal.

Dicho pensamiento de ética ha de ser conocido por cada trabajador, a fin de que así formarlos como merecedores de una autonomía comprometida de sus labores, las cuales modificarán según al contexto y jamás habrá de alcanzar a una apretada consumación para los casos oficiales y sociales. Creando una doctrina la cual esté en incesante examen, ya que no servirá la idea ignorada; siendo cada funcionario de jerarquía preferente, cada encargado de exponer y acordarse diariamente a los colaboradores, el compromiso de su conducta, y que tal compromiso será componente de desarrollo en su profesión.

La ética es la destreza de saber existir propio de toda persona, la ética y las políticas intervienen los deseos de optimizar cada condición de vida, no obstante, en la práctica del dominio sea moralista, debe acatarse con una obligación mínima, como lo es el perturbar en menor nivel la independencia y el buscar a otro individuo de manera humana. A partir del

enfoque de los servicios públicos y de cada autoridad, es base en el cual, ofrecida la libertad ciudadana de la cual quedan investidos, se lleven en cada instante de modo ético en el rendimiento de cada función, acatando cada derecho de los individuos y efectuando con las labores que les son encargadas.

#### **2.4. Definición de términos básicos.**

**Control de Calidad.** Es un método de recursos a fin de elaborar de manera económica bienes y atenciones con valores agregados los cuales indemnicen las exigencias de los usuarios, beneficiarios o clientes, es un método realizado en las resoluciones de los inconvenientes de las entidades y los mejoramientos de cada actividad, significando una técnica estadística y sistemática y el procedimiento de las dificultades. Su base metodológica es el empleo estadístico que encierra la usanza y estudio de las referencias.

**Empoderamiento.** Facultad de tener participación de manera activa en las organizaciones, remediando inconvenientes en el interior de sus competencias por medio de la toma de fallos.

**Gestión de calidad.** La ISO 9000: precisa las Gestiones de la Calidad como cada actividad coordinada a fin de administrar y registrar una ordenación en lo concerniente a la eficacia. Comúnmente se logra precisar las Gestiones de la Calidad como un transcurso de las gestiones oportunas y adecuadas de valores agregados, el cual impulsa y realiza cada política de calidad en modo intacto con el propósito de encaminar sus acciones y transcurros hacia rangos expectantes y eminentes, para conseguir y conservar el rango de eficacia de los productos o los servicios públicos, según a las exigencias y requerimientos del público

beneficiario o Clientes significando Optimizar cada estándar; denomínese rangos de eficacia, coste, productividades, tiempo de esperar, representa instituir modelos más elevados.

**Mejora Continua.** De las distintas herramientas, sistemáticas o métodos de mejoras continuas y eficacia, denomínese: Ingeniería de proceso, Gestiones de Calidad completa, Gestiones de Proceso, Administraciones Totales de la mejora perenne, la técnica Tompkins de adelanto continuo, Seis Sigma, Hipótesis de cada Restricción y Progreso Organizacional, etc. prevalece por su representación General y mejora armoniosa el de Kaizen. Kaizen representa el progreso incesante el cual implica de manera general; elevada Dirección, gerencia y nivel operativo. Kaizen-Tejan (vocablo Japonés se convierte en “Sugerencias de mejoría”) hizo que varias empresas sean triunfantes.

**Productividad.** Es en el momento en que el colaborador consigue efectos propicios en el rendimiento de sus trabajos valiéndose de cada recurso al cual se le ofrecen de manera máxima, consiguiendo efectos en menos tiempo de lo que se espera, amparándose de sus destrezas, capacidades y sapiencias.

**Satisfacción del usuario.** Es el efecto de dar un recurso o una atención la cual efectúa las exigencias y expectativas de los clientes, definidos o implícitos

**Trabajo en equipo.** Conjunto de colaboradores que se organizan a fin de que el desempeño de un propósito usual, instituyendo fijas labores a cada componente del conjunto para el provecho del propósito seguido.

## 2.5. Hipótesis

### 2.5.1. Hipótesis general

El trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

### 2.5.2. Hipótesis específicas

El trabajo remoto se relaciona con la planificación de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

El trabajo remoto se relaciona con la organización de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

El trabajo remoto se relaciona con la dirección de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

El trabajo remoto se relaciona con el control de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

## 2.6. Operacionalización de Variables

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable X

Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Intervalo
Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Computadoras y laptops</li><li>• Uso del Internet</li></ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Actitud hacia las tecnologías	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perfeccionar trabajo remoto</li><li>• Automotivación</li></ul>	5	Baja	5 -9
			Media	10 -14
			Alta	15 -20
Plataforma Google Meet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fácil de usar</li><li>• Interesante y motivador</li></ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
El trabajo remoto		15	Baja	15 -29
			Media	30 -44
			Alta	45 -60

**Tabla 2.** *Operacionalización de la variable Y*

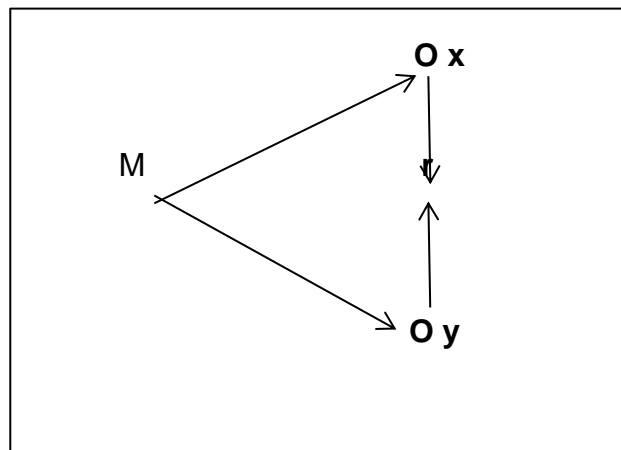
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Categoría</b>	<b>Intervalo</b>
Planificación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planificar para decidir</li><li>• Cuantificación</li></ul>	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Organización	<ul style="list-style-type: none"><li>• Difusión de manuales</li><li>• Adecuada comunicación</li></ul>	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Dirección	<ul style="list-style-type: none"><li>• Metas claras por equipos</li><li>• Seguridad y estabilidad</li></ul>	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Control	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estrategias de control</li><li>• Afrontar problemas</li></ul>	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
<b>La Gestión administrativa</b>		16	Bajo	16 -31
			Medio	32 -47
			Alto	48 -64

## CAPITULO III METODOLOGIA

### 3.1. Diseño metodológico

Hernández S. Et, Al. (2003) manifiesta “cada diseño de estudio de transección o colateral acopian referencias en solamente un instante, un momento dado. Su intención es relatar inconstantes y estudiar sus incidencias e interrelaciones en un instante cedido”.

En lo cual este estudio atañe al plan de **transección o** conocido como **plan Adyacente** (No básico), pues se basa en cada observación de inconstantes se manifiesta y relata en un instante, tal y afín se revelan sin manejo de manera deliberada)



**En el que:**

**M** = Combinado

**Ox** = Examen a la mudable autónoma.

**Oy** = Examen a la mudable dependiente.

**r** = Lazo entre mudables.

### 3.1. Población y muestra

#### 3.1.1. Población

Es el compuesto de cada uno de los elementos al que se reseña la tesis. Así además la precisa B. Acuña (1998) en “Un compuesto concreto o perenne de sujetos, cosas o elementos los cuales revelan rasgos frecuentes” (p.123).

El colectivo se constituyó en 25 autoridades y 20 trabajadores de administración de la Especialidad de Educación en la UNJFSC.

**Tabla 3.** *Población de estudio*

N	Estamento	Subpoblación
1	Autoridades	25
2	Colaboradores	20
	Total	<b>45</b>

#### 3.1.2. Muestra

Será de censo, es indicar que se considerara de manera general al colectivo en estudio.

**Tabla 4.** *Distribución de la muestra*

N	Estamento	Subpoblación
1	Autoridades	25
2	Colaboradores	20
	Total	<b>45</b>

### Técnicas e de recolección de datos

Las Técnicas y recursos usados en esta labor de estudio se exhiben enseguida:

a) Técnica:

- Análisis Documentario y Bibliográfico



- Las Encuestas

b) Instrumento:

- preguntas
- Cédulas de Bibliografía, Hemerografía y de estudio.

### **3.2. Técnicas para el procesamiento de la información**

#### **a. Descriptiva**

Luego de acumular referencias, se procedió a las informaciones, haciendo tablas y formas estadísticas, se usó en eso el SPSS, para localizar secuelas del uso de las preguntas.

#### **b. Inferencial**

Proveerá la suposición exacta para sacar o calcular las generalizaciones o asumir veredictos relacionados al fundamento de cada información parcial a través de técnicas expresivas. Se expondrá y examinará:

- La tesis céntrica y específica
- Cuadros de doble ingreso
- Correlación de Spearman

## CAPITULO IV

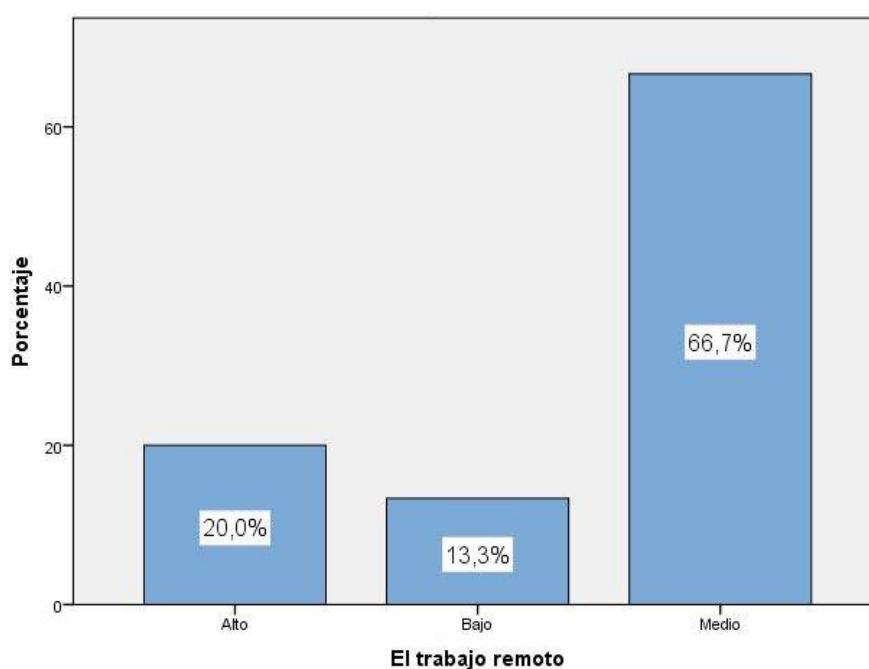
### ANALISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de los resultados

**Tabla 5.** *El trabajo remoto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válido	Alto	9	20,0	20,0
	Bajo	6	13,3	33,3
	Media	30	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas empleadas en autoridades y personal administrativo de la Especialidad de Educación -UNJFSC.



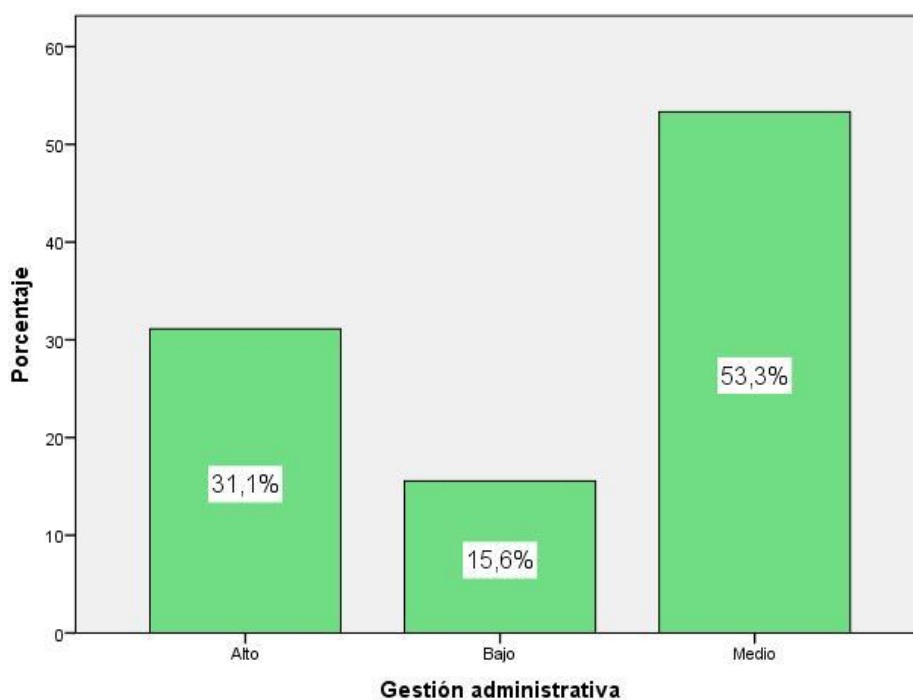
**Figura 1.** *El trabajo remoto*

De la fig. 1, un 66,7% de autoridades, trabajadores administrativos de la Facultad de Educación - UNJFSC sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable Trabajo Remoto, un 20,0% lograron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

**Tabla 6.** *Gestión administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	14	31,1	31,1
	Baja	7	15,6	46,7
	Media	24	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas empleadas en autoridades y personal administrativo de la Especialidad de Educación -UNJFSC.



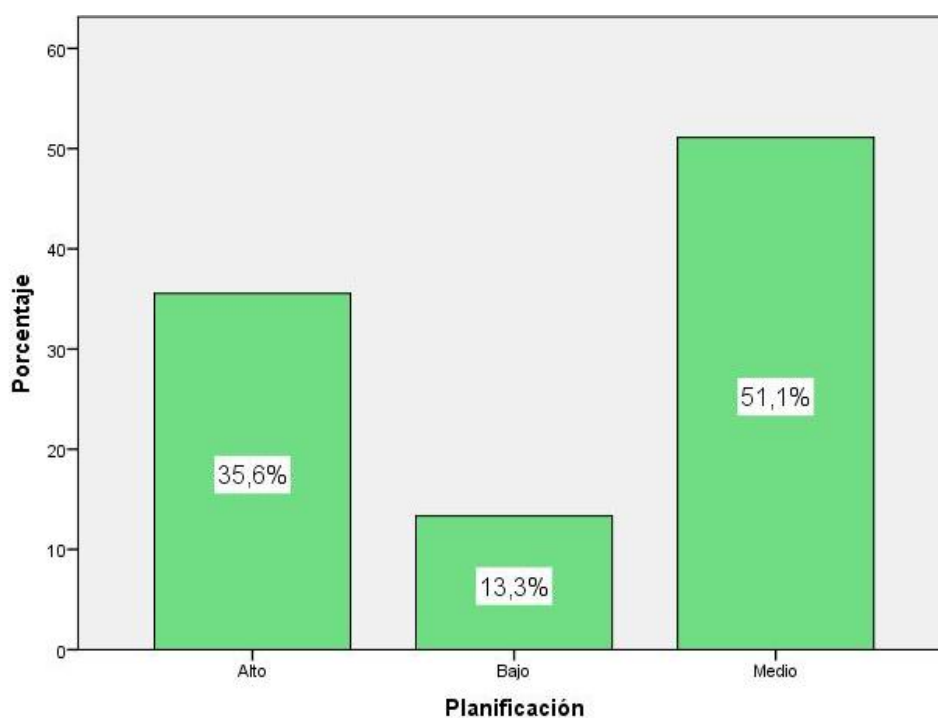
**Figura 2.** *Gestión administrativa*

De la fig. 2, un 53,3% de autoridades, trabajadores administrativos de la Facultad de Educación - UNJFSC sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable Gestión Administrativa, un 31,1% lograron un nivel alto y un 15,6% consiguieron un nivel bajo.

**Tabla 7. Planificación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	16	35,6	35,6
	Baja	6	13,3	48,9
	Media	23	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas empleadas en autoridades y personal administrativo de la Especialidad de Educación -UNJFSC.



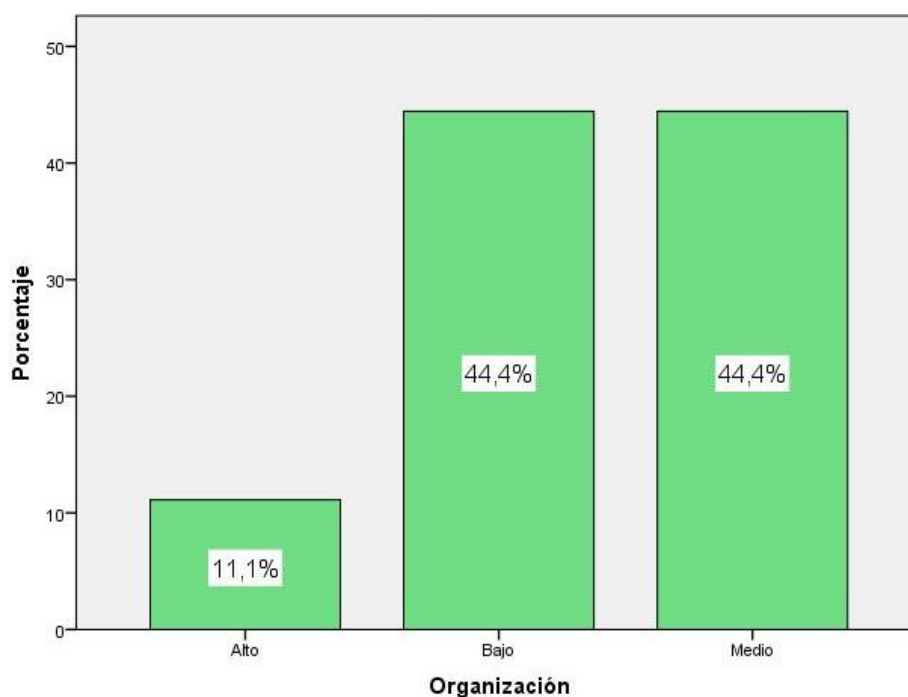
**Figura 3. Planificación**

De la fig. 3, un 51,1% de autoridades, trabajadores administrativos de la Facultad de Educación - UNJFSC sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión “planificación” dentro de la Gestión administrativa, un 35,6% lograron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

**Tabla 8. Organización**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	5	11,1	11,1
	Baja	20	44,4	55,6
	Media	20	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas empleadas en autoridades y personal administrativo de la Especialidad de Educación -UNJFSC.



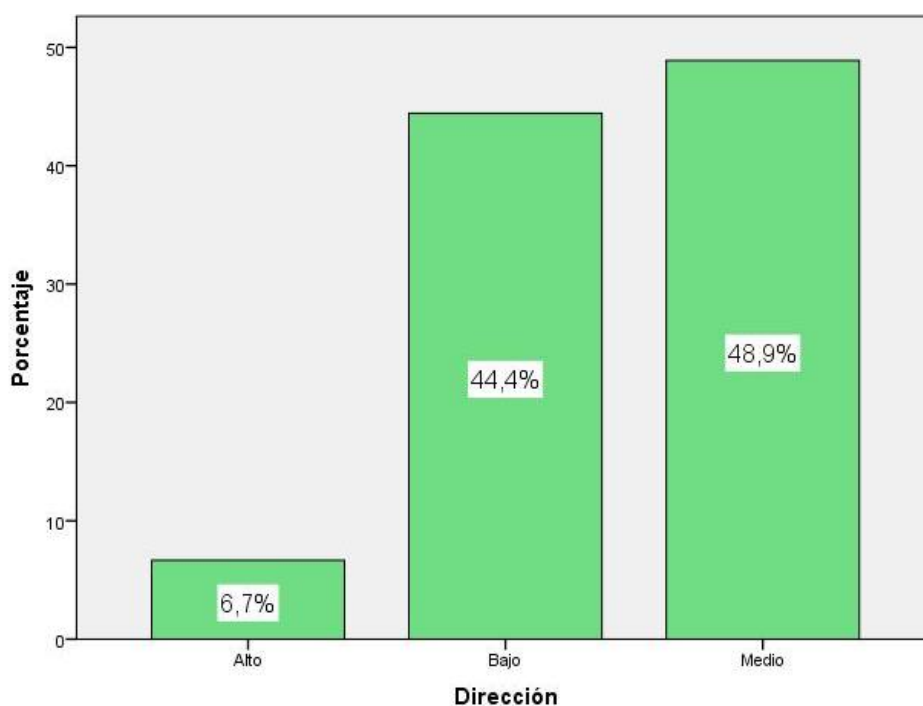
**Figura 4. Organización**

De la fig. 4, un 44,4% de autoridades, trabajadores administrativos de la Facultad de Educación -UNJFSC sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión “organización” dentro de la Gestión Administrativa, un 44,4% lograron un nivel bajo y un 11,1% consiguieron un nivel alto.

**Tabla 9. Dirección**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	3	6,7	6,7
	Baja	20	44,4	51,1
	Media	22	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas empleadas en autoridades y personal administrativo de la Especialidad de Educación -UNJFSC.



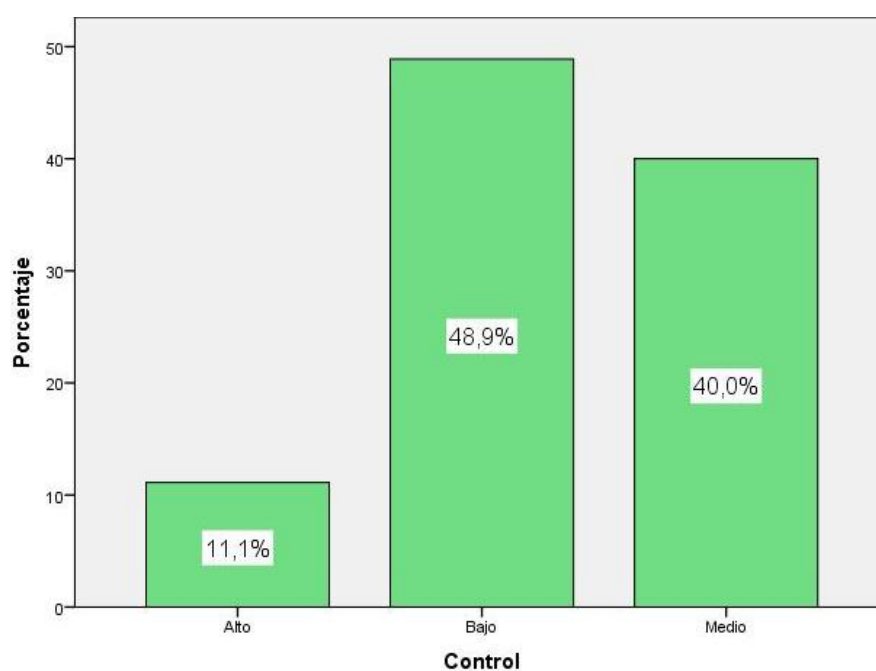
**Figura 5. Dirección**

De la fig. 5, un 48,9% de autoridades, trabajadores administrativos de la Facultad de Educación - UNJFSC sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión “dirección” dentro de la Gestión Administrativa, un 44,4% lograron un nivel bajo y un 6,7% consiguieron un nivel alto.

**Tabla 10. Control**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	5	11,1	11,1
	Baja	22	48,9	60,0
	Media	18	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas empleadas en autoridades y personal administrativo de la Especialidad de Educación -UNJFSC.



**Figura 6. Control**

De la fig. 6, un 48,9% de autoridades, trabajadores administrativos de la Facultad de Educación - UNJFSC sostienen que alcanzaron un nivel bajo en la dimensión “control” dentro de la Gestión Administrativa, un 40,0% lograron un nivel medio y un 11,1% consiguieron un nivel alto.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

**H<sub>a</sub>:** El trabajo remoto se relaciona con la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no se relaciona con la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

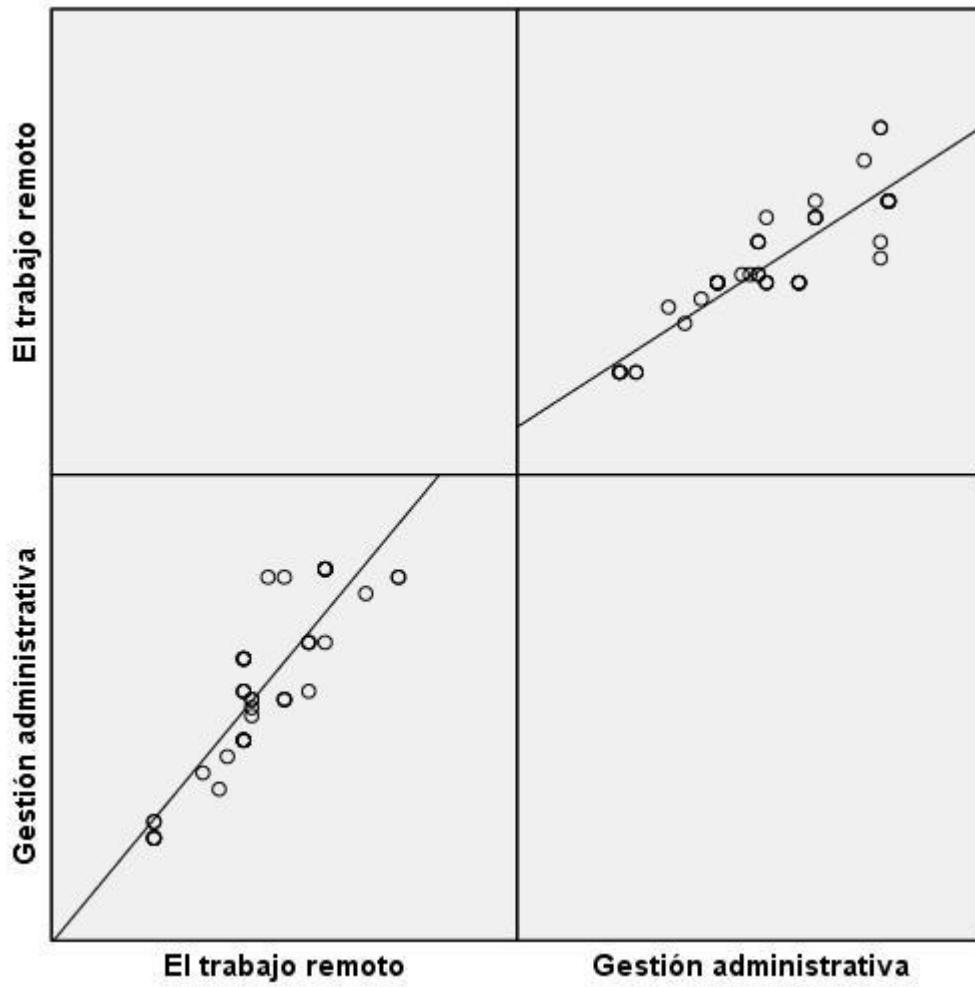
**Tabla 11.** *El trabajo remoto y la gestión administrativa*

		<b>Correlaciones</b>		
		El trabajo remoto	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	El trabajo remoto	Cifra de correspondencia	1,000	,856**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	45	45
	Gestión administrativa	Cifra de correspondencia	,856**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	45	45

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 10 se consiguió una cifra de similitud de  $r=0,856$ , y la valía  $\text{sig}<0,05$  a lo que se accede la tesis antagónica y se refuta la tesis anulada. a lo que, se logra exponer la existencia de un vínculo en la labor remota y las gestiones administrativas en la Escuela de Educación de la UNJFSC. Huacho. La similitud es de una intensidad muy aceptable.





**Figura 7.** *El trabajo remoto y la gestión administrativa*

### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** El trabajo remoto se relaciona con la planificación de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

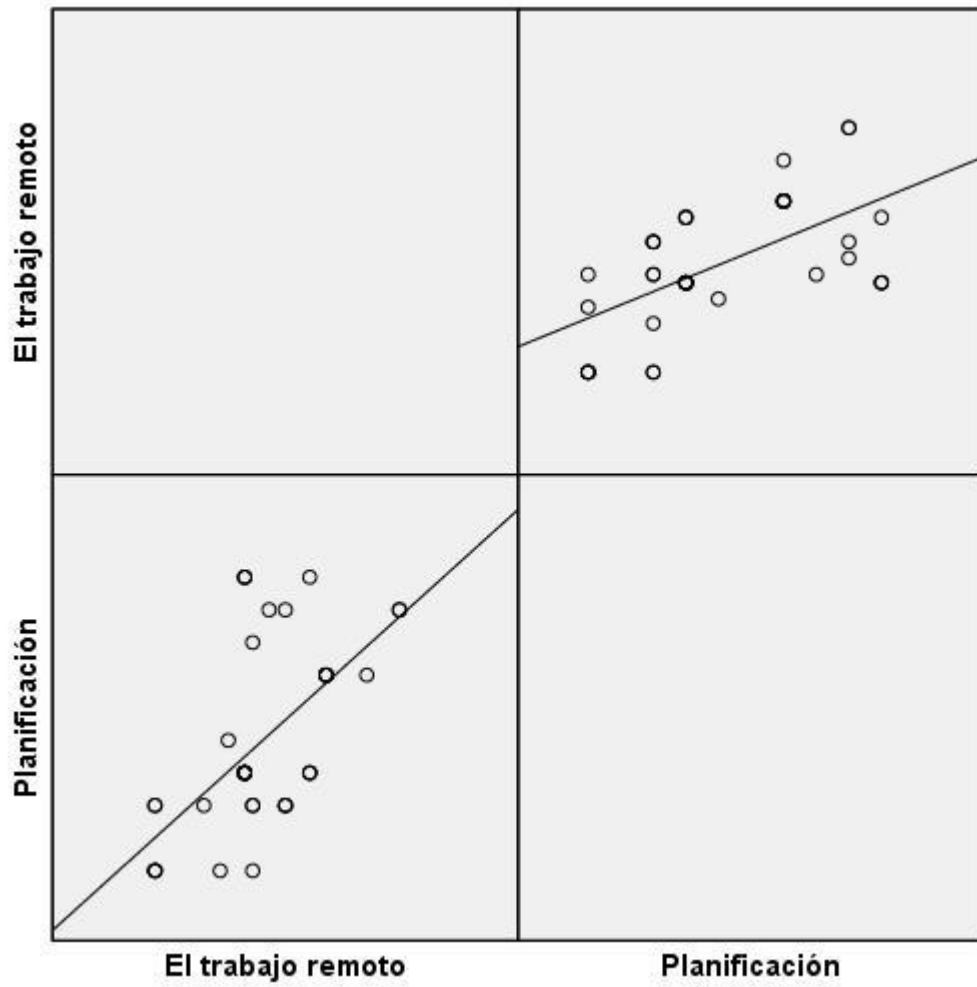
**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no se relaciona con la planificación de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

**Tabla 12.** *El trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>El trabajo remoto</b>	<b>Planificación</b>
<b>El trabajo remoto</b>	Cifra de correspondencia	1,000	,557**
	Sig. (doble)	.	,000
	N	45	45
<b>Planificación</b>	Cifra de correspondencia	,557**	1,000
	Sig. (doble)	,000	.
	N	45	45

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

La tabla 11 logró la cifra de correspondencia de  $r=0,557$ , y una valía  $\text{sig}<0,05$  donde se acepta la teoría antagónica y se rebate la teoría anulada. a lo que, se logra demostrar la presencia de un lazo en la labor remota y la planificación de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación en la UNJFSC. La similitud es de una magnitud regular.



**Figura 8.** *El trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa*

## Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** El trabajo remoto se relaciona con la organización de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

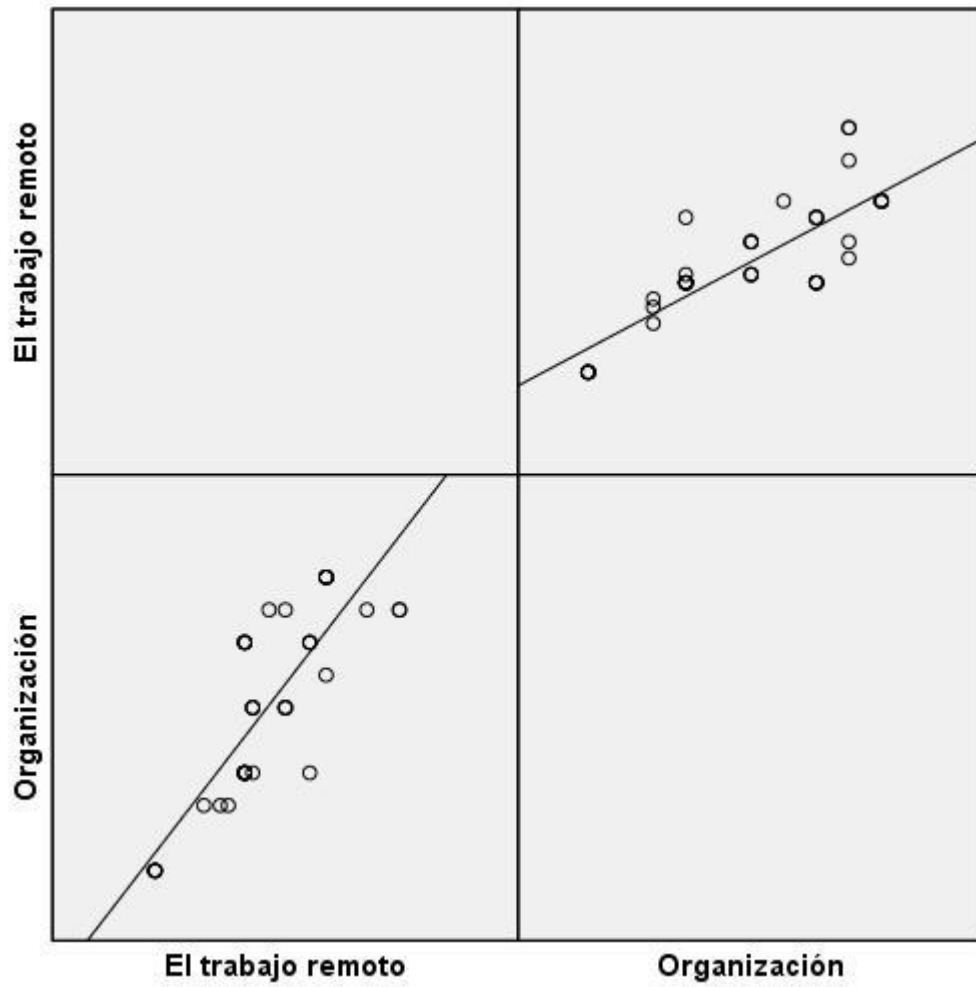
**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no se relaciona con la organización de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

**Tabla 13.** *El trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa*

<b>Correlaciones</b>			
		El trabajo remoto	Organización
El trabajo remoto	Factor de similitud	1,000	,843**
	Sig. (doble)	.	,000
	N	45	45
Organización	Factor de similitud	,843**	1,000
	Sig. (doble)	,000	.
	N	45	45

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

La tabla 12 logró la cifra de correspondencia de  $r=0,843$ , y una valía  $\text{sig}<0,05$  donde acepta la teoría antagónica y se impugna la teoría anulada. A lo que, se logra demostrar la presencia de un lazo en el trabajo remoto y la organización de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación de la UNJFSC. La similitud es de una magnitud muy excelente.



**Figura 9.** *El trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa*

### Hipótesis específica 3

**H<sub>a</sub>:** El trabajo remoto se relaciona con la dirección de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

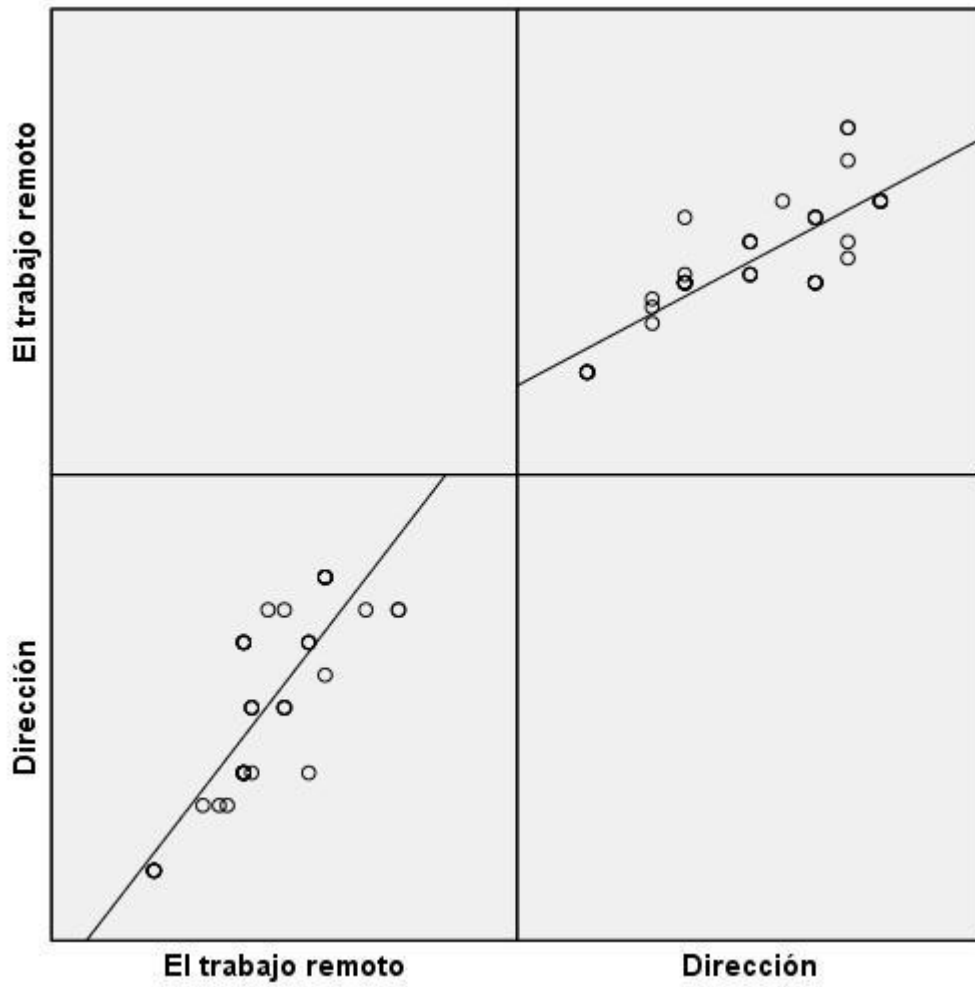
**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no se relaciona con la dirección de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho.

**Tabla 14.** *El trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa*

		<b>Correlaciones</b>	
		El trabajo remoto	Dirección
El trabajo remoto	Cifra de correspondencia	1,000	,684**
	Sig. (doble)	.	,000
Rho de Spearman	N	45	45
	Cifra de correspondencia	,684**	1,000
Dirección	Sig. (doble)	,000	.
	N	45	45

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

La tabla 13 logró la cifra de correspondencia de  $r=0,684$ , y una valía  $\text{sig}<0,05$  donde se acepta la teoría antagónica y se impugna la teoría anulada. A lo que, se logra demostrar la presencia de un lazo en la labor remota y la dirección de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación en la UNJFSC. La correspondencia es de magnitud aceptable.



**Figura 10.** *El trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa*

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>a</sub>:** El trabajo remoto se relaciona con el control de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no se relaciona con el control de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

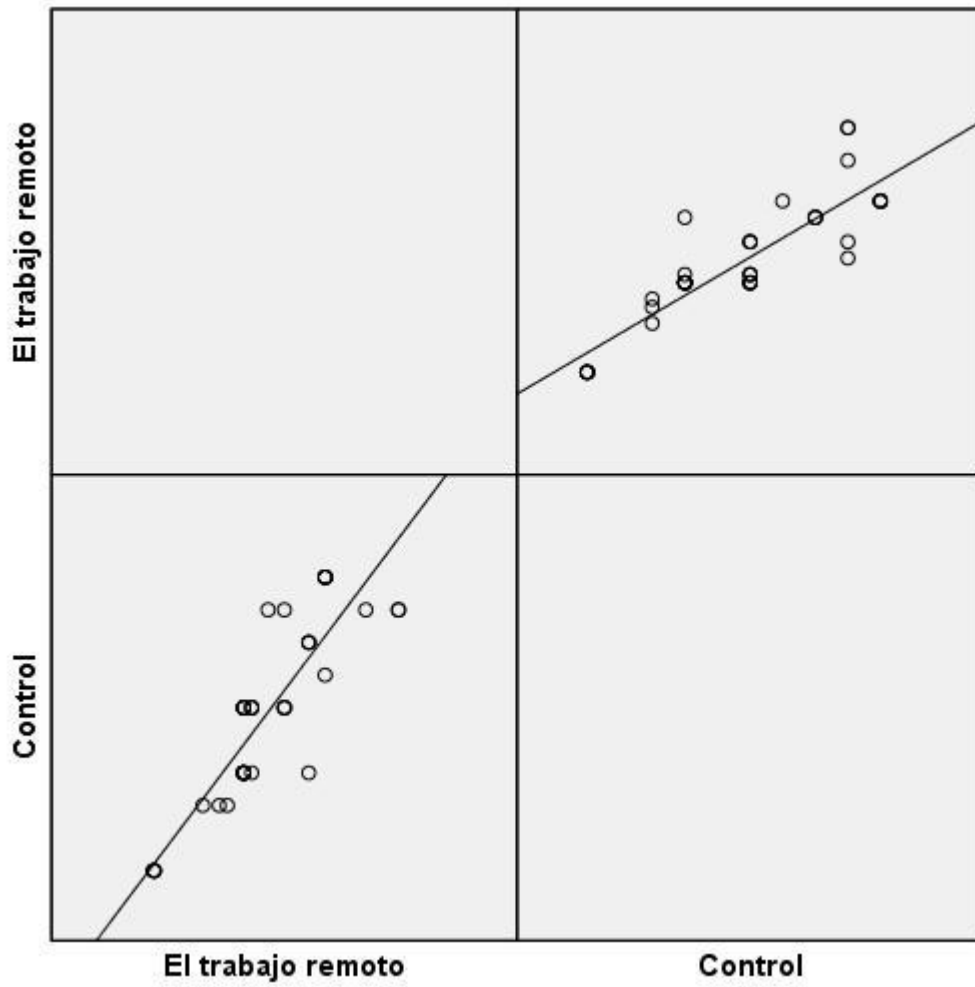
**Tabla 15.** *El trabajo remoto y el control de la gestión administrativa*

		Correlaciones	
		El trabajo remoto	Control
El trabajo remoto	Cifra de correspondencia	1,000	,790**
	Sig. (doble)	.	,000
	N	45	45
Control	Cifra de correspondencia	,790**	1,000
	Sig. (doble)	,000	.
	N	45	45

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 14 se logró una cifra de correspondencia de  $r=0,790$ , y una valía  $\text{sig}<0,05$  lo que se acepta la teoría antagónica y se refuta la teoría anulada. A lo que, se alcanza a exponer la presencia de un lazo en la labor remota y el control de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación en la UNJFSC. La similitud es de magnitud aceptable.





**Figura 11.** *El trabajo remoto y el control de la gestión administrativa*

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de los resultados**

El ambiente de la globalización y los importantes progresos de la tecnología han ayudado de manera notable al adelanto de cada proceso laboral, de manera esencial en los sectores empresariales, estando recientes particularidades y maneras a fin de lograr efectuar una labor de modo eficaz relacionado a las acostumbradas. Brota de este modo, el “Teletrabajo”, el que conserva un vínculo a rango de trabajo y legal, el cual cae en toda ordenación en cada distinta empresa u organización.

Realizándose la contrastación de la teoría central se demuestra de modo estadístico la presencia de un lazo en la labor remota y gestión administrativa en la especialidad de Educación en la UNJFSC. Huacho. La correlación es de una intensidad muy aceptable. Análogos efectos se exponen en cada trabajo expuesto en Díaz (2021) en Teletrabajo: Ventaja y desventaja de sus implementaciones en millennials de Chile. Los efectos trazan que las flexibilidades a fin de concordar la existencia particular - laboral es la primordial prerrogativa de los teletrabajos y favorecen de manera directa la eficacia de la existencia. Contrariamente, las particularidades que corresponden ser compensadas son los contextos para el progreso de carrera y trabajos para conservar y atizar vínculos interpersonales entre el personal.

De otra parte, Cortés, Henao, y Osorio (2020) en “Trabajos remotos en tiempo de COVID- 19 y sus impactos en el colaborador”. Posee como propósito entender cómo un agregado de colaboradores en la urbe de Bogotá, descifran y afrontan las interacciones que se presentan en la existencia laboral y la existencia familiar en el ambiente de los trabajos remotos a lo largo del tiempo de COVID-19. Los primordiales efectos se proporcionan con correlación

a una sucesión de tensiones, las cuales nacen a consecuencia de que las acciones del domicilio o los momentos familiares obstruyen con las exigencias de trabajo; causando así que las jornadas laborales se vean interrumpidas o se extiendan. También, en los casos de los que poseen niños, corresponden no solamente efectuar sus acciones de trabajo, sino asimismo cuidar la educación de los infantes. A fin de menguar cada tensión mencionada precedentemente, se usan maniobras para lograr poseer un vínculo menos conflictivo entre la existencia familiar y la existencia laboral. Se localiza el apoyo de una forma del exterior como lo es una trabajadora del hogar, la repartición de labores y rutina en el interior de los componentes de la familia a fin de facilitarse diariamente, también establecer cada horario, los que consienten apartar cada espacio laboral y dedicarlo al espacio en el hogar.

En ese sentido, cada institución de enseñanza superior ha preferido por el teletrabajo y maniobra para la sustentabilidad. Sin embargo, las deficiencias en cada competencia en la conducción de la tecnología de los profesores de Latinoamérica, limitaron la función óptima de cada plataforma educativa implementada por cada universidad a fin de mitigar la dificultad de salud del que no es extraña la educación.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

**Primero:** Existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. La correlación es de una intensidad muy buena.

**Segundo:** Existe relación entre el trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. La correlación es de una intensidad moderada.

**Tercero:** Existe relación entre el trabajo remoto y la organización de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. La correlación es de una intensidad muy buena.

**Cuarto:** Existe relación entre el trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. La correlación es de una intensidad buena.

**Quinto:** Existe relación entre el trabajo remoto y el control de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. La correlación es de una intensidad buena.

## 6.2. Recomendaciones

**Primero:** Se recomienda la elaboración de planes de trabajo que contemplen el trabajo remoto, para que al margen de la presencialidad o no, la gestión administrativa pueda enfrentar con éxito absoluto situaciones atípicas de no presencialidad.

**Segundo:** Se recomienda que cuando se deje eventualmente los entornos remotos se realicen simulacros institucionales de trabajo remoto y gestión administrativa para que llegado un escenario similar la institución educativa, tenga la experiencia y fortaleza necesaria para enfrentar con mayor éxito estos escenarios atípicos.

**Tercero:** Fortalecer la gestión administrativa en todos sus procesos y en especial al control con el apoyo y uso de los medios y equipos tecnológicos de tal forma que variaciones en la presencialidad no afecte la gestión administrativa

**Cuarto:** El trabajo remoto ha demostrado ser una herramienta importante en situaciones de emergencia, como las vividas en la pandemia originada por el COVID-19, por tanto, se recomienda capacitar a todos los trabajadores administrativos de la institución en cuanto al uso de medios y equipos tecnológicos para que ante un escenario de no presencialidad el trabajo remoto sea una herramienta de alto nivel.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 5.1. Fuentes documentales

Aguilar, C., Jumpa, S., & Martinez, L. (2021). *Tesis: labor de estudio presentado en satisfacción parcial de cada requerimiento a fin de conseguir el nivel de Magíster en Administración*. Lima. Perú: ESSAN BUSINESS.

Aguirre, M. (19/07/ 2020). *El Peruano*. Obtenidos de El Peruano- Los desafíos de la enseñanza remota en el 2021: <https://elperuano.pe/noticia/111862-los-retos-de-la-enseñanza-remota-en-el-2021>

Andrew, S. (13 - 2021). *Wrike*. Obtenidos de Wrike: <https://www.wrike.com/es/blog/consejo-de-colaboracion-al-laborar-en-remoto/>

Bravo, X., & Estela, L. (2015). *Tesis: Influencias del Clima organizacional del Municipio de la Victoria en el rendimiento laboral de sus trabajadores*. Pimentel. Perú: Universidad Señor de Sipán.

Chávez, A. (2020). *Tesis: Efecto de la implementación de trabajo remoto en colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social- GRL.- Iquitos 2020*. Perú: U. Privada de la Selva Peruana.

Edquen, J. (2020). *Tesis: Trabajos remotos y rendimiento laboral del recurso humano de la Fiscalía de Cutervo a lo largo de la emergencia-Covid 19*. Pimental. Perú: U. Señor de Sipán.

Mentinno. (21 /01/ 2021). Obtenidos de Mentinno: <https://blog.formaciongerencial.com/trabajosremototeletrabajos/>

MINEDU. (20 /02/ 2020). [www.drecusco.gob.pe](http://www.drecusco.gob.pe). Obtenidos de [www.drecusco.gob.pe](http://www.drecusco.gob.pe): [http://www.drecusco.gob.pe/file/directiva20/rd05\\_anexo/TrabRemotoEBA\\_Dir005.pdf](http://www.drecusco.gob.pe/file/directiva20/rd05_anexo/TrabRemotoEBA_Dir005.pdf)

Morales, M. (2020). *Tesis: Docencias remotas de emergencias ante el Covid-19 en la Facultad de Medicina privada de Chile*. Concepción: U. de Concepción.

Quaglia, A., & Gutierrez, C. (2020). *Tesis: Teletrabajos direccionados al rendimiento laboral*. Piura. Perú: U. Nacional de Piura.

Reyes, B. (2020). *Tesis: los teletrabajos y la complacencia laboral en cada trabajador administrativo de un C.E. de Trujillo 2020*. Perú: U. Privada del Norte.

Torres, M. (4 /02/ 2021). *¿Qué es la labor Remota Perú y para los que esta obligado?* Obtenidos de *¿Qué es la labor Remota Perú y para los que esta obligado?:* [https://www.noticierocontable.com/trabajos-remoto/#El\\_Trabajo\\_Remoto\\_en\\_Peru](https://www.noticierocontable.com/trabajos-remoto/#El_Trabajo_Remoto_en_Peru)

Vicente, J. (2020). *Tesis: Trabajos remotos y gestiones administrativas en lel C.E. Rosa D. Perez L. – La Victoria 2020*. Lima. Perú: U. César Vallejo.

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). Obtenidos de: <https://es.wikipedia.org>.

Yanac, E. (2019). *Tesis: Actitudes maternas y lenguaje oral en alumnos de 5 años del C.E. Publica del Callao*. Lima. Perú: U. San Ignacio de Loyola.

Zambrano, G. (2003). *El cuidarse de si como valor en enfermería*. Valencia. Venezuela: Siglo XXI editor S. A.

## **5.2. Fuentes bibliográficas**

De La Cruz, L. (2014). *Usos y Abusos de la Red Social en educandos de Lima Norte*. Perú.

Garaigordobil, M. (2003). *Intervenciones psicológicas para desplegar el temperamento infantil: Juegos, comportamiento prosocial y creatividades*. Madrid. España: Piramide.

Gonzales, V., Merino, L., & Cano, M. (2009). *Adicciones Virtuales*. Barcelona: España. Edita Nexus.

## **5.3. Fuentes electrónicas**

Caldevilla, D. (2010). *as Red Social. Tipologías, usanzas y consumo de la red 2.0 en la sociedad digital presente*. <http://revistaurbanismos.uchile.cl/index.php/RMAD/article/viewArticle/14022>.

Gallegos, M. (2012). *Comunidad Virtual y red social*. Recuperados de <http://es.scribd.com/doc/144863981/Comunidad-Virtual-y-Red-Social>.



## **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO 01  
TRABAJO REMOTO**

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

<b>Herramientas tecnológicas</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	La computadora, laptop y otra herramienta digital te permite optimizar tu trabajo				
2.	El celular es una herramienta útil y pertinente para el trabajo remoto				
3.	El WhatsApp permite compartir y/o expresar todas tus inquietudes y dudas que se te presentan en las actividades administrativas en la F. E				
4.	Es necesario el uso del internet para desarrollar las actividades administrativas				
5.	Las grabaciones, audios y/o ppt el cual te envía tus Superiores responde a las necesidades que presentas				
<b>Actitud hacia las tecnologías</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Uso de herramienta digital que usas ha perfeccionado tu trabajo remoto administrativo.				
7.	Te gustaría que tus Superiores gestione interacción virtual entre las demás facultades de la UNJFS				
8.	La utilización de herramientas digitales que usa tu Superior ha provocado en ti deseos de superación permanente				

9.	Recibes frases motivadoras de tus Superiores a través de herramientas digitales				
10.	Te automotivas antes de realizar tus actividades remotas dejadas por el Superior				
<b>Plataforma Google Meet</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	A lo largo de esta etapa no presente Google Meet resultado fácil de usar.				
12.	Tuvo inconvenientes para instruirse a usar Google Meet a través de esta pandemia.				
13.	Las interfaces intuitivas y amigables de Google Meet me facilitó su uso a lo largo del trabajo remoto				
14.	Utilizar Google Meet como recurso ha sido entretenido y divertido en el trabajo remoto.				
15.	La usanza del Google Meet me resultó atrayente e incitador				



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO 02  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

<b>Planificación</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Piensas que en la Facultad de Educación cada decisión es focalizada				
2.	piensas que se toman en cuenta las planificaciones en la F.E para asumir fallos.				
3.	Las planificaciones en la F.E, inicialmente se determinan los inconvenientes y después se asumen los fallos.				
4.	Piensas que se cuantifican las planificaciones en la F.E.				
<b>Organización</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5.	existen difusiones de cada valor en la F.E. en el contexto de la dependencia.				
6.	existen difusiones de cada manual de función de la F.E. en el contexto de la dependencia.				
7.	Hay una conveniente comunicación en la F.E. en el contexto de la dependencia.				
8.	Se asigna cada presupuesto de modo oportuno en cada dependencia de la F.E.				
<b>Dirección</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9.	Tomas inducciones para realizar las labores y compromisos en cada dependencia de la F.E.				

10.	En las labores de la F.E. se instituyen objetivos claros por grupos de labores.				
11.	En la F.E. se capacitan de manera permanente al recurso humano para el progreso de sus acciones.				
12.	En las dependencias de la F.E. en que trabajas te brindan confianza y permanencia.				
<b>Control</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13.	En la F.E usa destrezas de control adelantado.				
14.	En la F.E tiene mecanismos de control a fin de enfrentar los inconvenientes de trabajo.				
15.	En la F.E hacen un conforme registro del recurso humano que laboran en cada dependencia.				
16.	La F.E. se acatan cada norma institucional establecida.				

### 3.3. Matriz de consistencia

#### EL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADOR			
<p><b>Problema general</b> ¿Hay vínculo en el trabajo remoto y las gestiones administrativas en la Escuela de Educación de la UNJFSC?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cómo se da el vínculo en el trabajo remoto y la planificación de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación de la UNJFSC?</p> <p>¿Cómo se da el vínculo en la labor remota y la organización de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación de la UNJFSC?</p> <p>¿Cuál es el vínculo que se da en el trabajo remoto y la dirección de las gestiones</p>	<p><b>Objetivo general</b> Instituir el lazo en la labor remota y las gestiones administrativas en la especialidad de Educación de la UNJFSC.</p> <p><b>Objetivo específico</b> Establecer el vínculo en la labor remota y la planificación de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>.</p> <p>determinar el vínculo en la labor remota y la organización de las gestiones administrativas en la Escuela de educación de la UNJFSC.</p> <p>Establecer el vínculo en la labor remota y la dirección de las gestiones administrativas</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El trabajo remoto se vincula con las gestiones administrativas en la Escuela de Educación de la UNJFSC.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El trabajo remoto se enlaza a la planificación de las gestiones administrativas en la Escuela de Educación de la UNJFSC.</p> <p>El trabajo remoto se vincula con la organización de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>El trabajo remoto se enlaza con la dirección de las gestiones administrativas en</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): <b>El trabajo remoto</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Indices</b>
			Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadoras y laptops</li> <li>• Uso del Internet</li> </ul>	5	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Actitud hacia las tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfeccionar trabajo remoto</li> <li>• Automotivación</li> </ul>	5	
			Plataforma Google Meet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fácil de usar</li> <li>• Interesante y motivador</li> </ul>	5	
			Total		15	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): <b>La gestión administrativa</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Indices</b>
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar para decidir</li> <li>• Cuantificación</li> </ul>	4	Siempre Cuasi siempre A. veces Nunca
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de manuales</li> <li>• Adecuada comunicación</li> </ul>	4	
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas claras por equipos</li> <li>• Seguridad y estabilidad</li> </ul>	4				
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de control</li> <li>• Afrontar problemas</li> </ul>	4				

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADOR		
<p>administrativas en la Escuela de Educación de la UNJFSC?</p> <p>¿Cuál es el vínculo se da en el trabajo remoto y el control de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación en la UNJFSC?</p>	<p>en la especialidad de Educación de la UNJFSC.</p> <p>Determinar el vínculo en la labor remota y el control de las gestiones administrativas en la Escuela de Educación de la UNJFSC.</p>	<p>la Escuela de Educación de la UNJFSC.</p> <p>El trabajo remoto se vincula a el control de las gestiones administrativas en la especialidad de Educación en la UNJFSC.</p>	<p>Total</p>	<p>16</p>	

## MATRIZ DE DATOS

N	El trabajo remoto																	V1	Gestión administrativa																	V2						
	Herramientas tecnológicas						Actitud hacia las tecnologías					Plataforma Google Meet							ST1	Planificación					Organización					Dirección					Control					ST2		
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15			S3	1	2	3	4	S5	5	6	7	8	S6	9	10	11	12	S7		13	14	15		16	S7
1	3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	33	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	34	Medio
2	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	3	3	11	46	Medio
3	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	24	Bajo	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	24	Bajo
4	3	4	4	4	4	19	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	43	Medio	3	4	4	4	15	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	42	Medio
5	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	2	4	1	1	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	41	Medio
6	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	18	2	2	2	2	2	10	38	Medio	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	57	Alto
8	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	3	3	11	46	Medio
9	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	24	Bajo	2	4	1	1	8	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo
10	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	4	4	4	15	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	42	Medio
11	2	2	1	1	2	8	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	36	Medio	2	4	1	1	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	41	Medio
12	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	24	Bajo	2	4	1	1	8	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	26	Bajo
13	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	4	4	4	15	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	42	Medio
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	57	Alto
15	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	4	4	4	15	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	42	Medio
16	2	2	1	1	2	8	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	36	Medio	2	4	1	1	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	41	Medio
17	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	36	Medio	2	3	4	4	13	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	40	Medio
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	57	Alto
19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	4	12	2	4	4	4	4	18	40	Medio	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto
20	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	3	3	11	46	Medio
21	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	36	Medio
22	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	36	Medio
23	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto
24	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32	Medio
25	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	2	4	1	1	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	41	Medio
26	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	24	Bajo	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	24	Bajo
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	57	Alto
28	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	36	Medio
29	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	24	Bajo	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	24	Bajo
30	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	36	Medio



31	2	2	4	4	2	14	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	50	Alto	2	2	4	4	12	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	54	Alto
32	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	36	Medio
33	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	3	3	11	46	Medio
34	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	1	7	24	Bajo	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	24	Bajo
35	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	36	Medio
36	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	54	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	56	Alto
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	48	Alto
38	3	2	2	2	2	11	2	3	3	4	3	15	2	3	4	4	4	17	43	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	48	Alto
39	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	35	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	3	3	11	46	Medio
40	2	2	1	1	2	8	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	36	Medio	2	2	1	1	6	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	39	Medio
41	3	2	2	2	2	11	2	3	3	4	3	15	2	3	4	4	4	17	43	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	48	Alto
42	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	57	Alto
43	2	4	1	1	4	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	2	4	1	1	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	41	Medio
44	2	2	1	1	2	8	2	4	4	1	4	15	2	4	1	1	1	9	32	Medio	2	2	1	1	6	2	4	1	1	8	2	4	1	1	8	2	4	1	1	8	30	Bajo
45	3	2	2	2	2	11	2	3	3	4	3	15	2	3	4	4	4	17	43	Medio	3	2	2	2	9	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	2	3	4	4	13	48	Alto