



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Teletrabajo y Gestión Administrativa en el Programa Subsectorial de
Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023

Para optar el Grado Académico de

Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autor: Henostroza Lázaro, Guido Bartolomé

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4547-5594>


Asesor: Dr. Vargas Merino, Jorge Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403>

Línea de Investigación
Sociedad y Transformación Digital

Lima, Perú
2024

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Guido Bartolomé Henostroza Lázaro** Egresado de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Teletrabajo y Gestión Administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023**". Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO, con DNI 41843715, con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403> tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE)% con código oid:14912:339876924 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

.....
 Firma de autor 1
 Egresado: Guido Bartolomé Henostroza Lázaro
 DNI: 42166304

.....
 Firma
 Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino
 DNI: 41843715

DEDICATORIA

A mis padres Hilario Henostroza y María Lázaro, quienes siempre me inculcan los buenos valores y su constante apoyo para cumplir con las metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien día a día guía mi camino, permitiendo avanzar académicamente e intelectualmente.

Al docente Dr. Vargas Merino, Jorge Alberto, por el asesoramiento brindado y poder cumplir con la investigación realizada.

ÍNDICE

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
ÍNDICE	vi
Índice de tablas	viii
Índice de FIGURAs.....	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General:	3
1.2.2 Problemas Específicos:	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo General:	4
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica.....	8
1.4.3 Práctica	9
1.5 Limitaciones de la investigación.....	10
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes de la investigación	12
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Formulación de las hipótesis	23
2.3.1 Hipótesis general	23
2.3.2 Hipótesis específicas	23
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Método de investigación	25
3.2 Enfoque de la investigación.....	26

3.3 Tipo de investigación	26
3.4 Diseño de la investigación	27
3.5 Población, muestra y muestreo	27
3.6 Variables y operacionalización	30
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1 Técnica.....	33
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	33
3.7.3 Validación	35
3.7.4 Confiabilidad	36
3.8 Procesamiento y análisis de datos	38
3.9 Aspectos éticos	38
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
4.1 Resultados	40
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	44
4.1.2 Prueba de hipótesis	54
4.1.3 Discusión de resultados	60
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
5.1 Conclusiones	64
5.2 Recomendaciones	66
REFERENCIAS	68
ANEXOS.	76
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2: Instrumentos.....	78
Anexo 3: Validez del instrumento por expertos.....	83
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	98
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	99
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	100
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	103
Anexo 9: Reporte de similitud de Turnitin	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización Variable 1: Teletrabajo	31
Tabla 2. Operacionalización Variable 2: Gestión Administrativa	32
Tabla 3. Evaluación y validación de los instrumentos mediante Juicio de expertos	36
Tabla 4. Evaluación de la Confiabilidad de la variable: Teletrabajo	37
Tabla 5. Evaluación de la Confiabilidad de la variable: Gestión Administrativa	37
Tabla 6. Evaluación de la Confiabilidad General	37
Tabla 7. Prueba estadística de normalidad de Kolmogorov Smirnov	54
Tabla 8. Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa	55
Tabla 9. Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión planificación de la gestión administrativa	56
Tabla 10. Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión organización de la gestión administrativa	57
Tabla 11. Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión dirección de la gestión administrativa	58
Tabla 12. Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión control de la gestión administrativa	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de los participantes por el sexo.	41
Figura 2: Distribución de los participantes por su edad.	42
Figura 3: Distribución de los participantes por su tiempo de permanencia en la entidad.	43
Figura 4: Nivel del teletrabajo en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	44
Figura 5: Nivel de la dimensión normativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023	45
Figura 6: Nivel de la dimensión ambiente de trabajo en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	46
Figura 7: Nivel de la dimensión dispositivos y soportes informáticos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	47
Figura 8: Nivel de la dimensión canales de comunicación en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	48
Figura 9: Nivel de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	49
Figura 10: Nivel de la dimensión planificación en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	50
Figura 11: Nivel de la dimensión organización en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	51
Figura 12: Nivel de la dimensión dirección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	52

Figura 13: Nivel de la dimensión control en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. Para ello se ha utilizado el método Hipotético Deductivo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con una población y muestra de 93 trabajadores, cuyas edades de los funcionarios públicos y servidores varían entre 18 a 70 años, por lo que, se aplicó un censo utilizando los instrumentos con escalas tipo Likert, una para el teletrabajo y otra para la gestión administrativa respectivamente. Para la validez de los instrumentos se utilizó juicio de expertos (cinco expertos) y también mediante el método estadístico del alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.926, resultando estos altamente confiables para su aplicación durante el desarrollo de la investigación.

Se concluye que existe relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el año 2023. Esta correlación encontrada es positiva media cuyo valor es de ($r = 0.353$) y con un índice de significancia ($p = 0.001$), podemos afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo y este tiende a mejorar, también existe una adecuada gestión administrativa con tendencia a mejorar y viceversa.

Palabras clave: Teletrabajo, Gobernabilidad, Gestión, administración, funcionarios públicos.

ABSTRACT

The purpose of the research developed was to determine if there is a relationship between teleworking and administrative management in the Irrigation Subsector Program of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, Lima 2023. For this, the Hypothetical Deductive method, non-experimental cross-sectional design, was used. and correlational level with a population of 93 workers, whose ages of public officials and servants vary between 18 to 70 years, therefore, a census was applied using instruments with Likert-type scales, one for teleworking and another for management. administrative respectively. The validity of the instruments was determined by expert judgment (five experts) and also by the statistical method of Cronbach's alpha, obtaining a coefficient of 0.926, resulting in highly reliable applications during the development of the research.

It is concluded that there is a relationship between teleworking and administrative management in the Irrigation Subsector Program of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, for the year 2023. This correlation found is a medium positive whose value is ($r = 0.353$) and with an index of significance ($p = 0.001$), we can affirm that when there is an adequate presence of teleworking and it tends to improve, there is also adequate administrative management with a tendency to improve and vice versa.

Key words: Teleworking, Governance, Management, administration, public officials.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está desarrollado teniendo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023, verificando si sus características principales se encuentran íntimamente relacionadas o si existe una interrelación de dependencia entre ellas, es decir la variable teletrabajo y las dimensiones empleadas fueron planificación, organización, dirección y control, las cuales corresponden a la variable gestión administrativa.

Capítulo I, sección dedicada al problema de investigación, aquí encontramos el desarrollo del planteamiento y formulación del problema, así mismo, los objetivos, justificación y limitaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación.

Capítulo II, sección que comprende el desarrollo del marco teórico incluyendo los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación, bases teóricas y formulación de hipótesis de estudio, distribuidas en hipótesis general e hipótesis específicas de la investigación, las cuales serán contrastadas más adelante, según los resultados.

Capítulo III, sección dedicada a la metodología utilizada para la investigación, integrado por método, enfoque, tipo y el diseño utilizado para la investigación, determinación de la población, muestra y muestreo, así como la operacionalización de las variables, la técnica y los instrumentos utilizados para la recolección, procesamiento y análisis de los datos obtenidos, incluyendo los aspectos éticos correspondientes.

Capítulo IV, aquí encontramos la presentación y discusión de los resultados obtenidos durante la investigación y Capítulo V, encontramos las conclusiones y por último las recomendaciones, producto de la investigación.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La implementación del teletrabajo en la administración pública ha generado grandes cambios que han permitido que la producción continúe, sin embargo, los desafíos que las empresas e instituciones públicas acataron, han puesto de manifiesto las grandes deficiencias que se tenía, que en algunos casos ha sido imposible continuar de pie al no contar con la tecnología suficiente para hacer frente a este hecho (Navia y Stefanu, 2020).

El Diario El País, presento un artículo sobre la cantidad de teletrabajadores que se desempeñaban antes de la pandemia del COVID-19, para la administración pública se tenía un porcentaje de 18% y para las microempresas solo era de 14% y las pymes solo tenían un 29%. (Vodafone, 2021), (Estepa, 2021); cómo se puede apreciar los porcentajes de esta modalidad de trabajo en diversos sectores era muy bajo.

Las instituciones públicas encontraron problemas para implementar el teletrabajo desde un inicio, debido que no se encontraban preparados tecnológicamente (TIC), no contaban con tecnologías adecuadas y a este se aunaba que el personal no se encontraba capacitado y no todos cumplían las mismas funciones o similares, para ello primero era necesario realizar una evaluación integral de la institución (Quispe, A. y Quispe, G., 2021).

Las diversas empresas se vieron afectadas en el desenvolviendo por la aparición del COVID-19, muchos buscaron nuevas medidas para no paralizar su producción, sin embargo, el teletrabajo o trabajo remoto no era una modalidad que se encontrara normado en todos los países, por lo que, los empleadores debían realizar las negociaciones colectivas, a fin de no paralizar la gestión administrativa y la producción (M^a Solana, 2021).

El teletrabajo exige replantear los diferentes puestos, inclusive la gestión administrativa que este desarrolla, además trae consigo algunos riesgos en los colaboradores como psicológicos, el aislamiento y limitación al derecho de agrupación sindical, horas de trabajo extendidas; además la evaluación y control no se puede realizar de la manera tradicional, afectando la administración pública y privada. (Estévez, 2021, lo que también es resaltado por Rastrollo, 2022).

El trabajo no presencial en el Perú se encontraba regulado mediante la Ley N° 30036, mediante el cual se regulaba el teletrabajo y su reglamentación se aprobó mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR, sin embargo, solo tres instituciones públicas habían adaptado las diferentes áreas de la gestión administrativa, considerando la normativa de acuerdo a su realidad. (Díaz et al, 2021). El Estado Peruano no se encontraba preparado para esto.

La gran diversidad de actividades que desarrollan los funcionarios de las entidades públicas peruanas, hace que la aplicación del trabajo no presencial no pueda ser desarrollado por todos los trabajadores, sin embargo, el teletrabajo si cumple con las características para los que desarrollan labores o funciones de administración, donde se realice la atención de documentación o expedientes (Díaz et al, 2021).

Como se puede apreciar de los diferentes documentos revisados, se puede ver que la implementación del teletrabajo en la administración pública, trae como consecuencia que la institución pública tenga que realizar gastos, para su adecuación de sus sistemas y

tecnologías, así como capacitar a su personal o la contratación de un nuevo personal, lo que ocasiona que muchas de estas no puedan implementar esta modalidad de trabajo.

El Programa Subsectorial de Irrigaciones, cuenta con personal que siempre han desarrollado sus actividades de manera presencial, sin embargo, esto genera el hacinamiento de su personal, lo que muchas veces ocasiona inseguridad y el estrés laboral, bajando el rendimiento de los profesionales, conllevando a que el personal principalmente los locadores de servicios, no renueven sus contratos con dicha entidad, lo que ocasiona retrasos en la atención de la documentación administrativa con sus posteriores responsabilidades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es el nivel de relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el teletrabajo y la planificación de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el teletrabajo y la organización de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el teletrabajo y la dirección de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el teletrabajo y el control de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Determinar la relación del teletrabajo con la planificación de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.
- Determinar la relación del teletrabajo con la organización de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.
- Determinar la relación del teletrabajo con la dirección de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.
- Determinar la relación del teletrabajo con el control de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

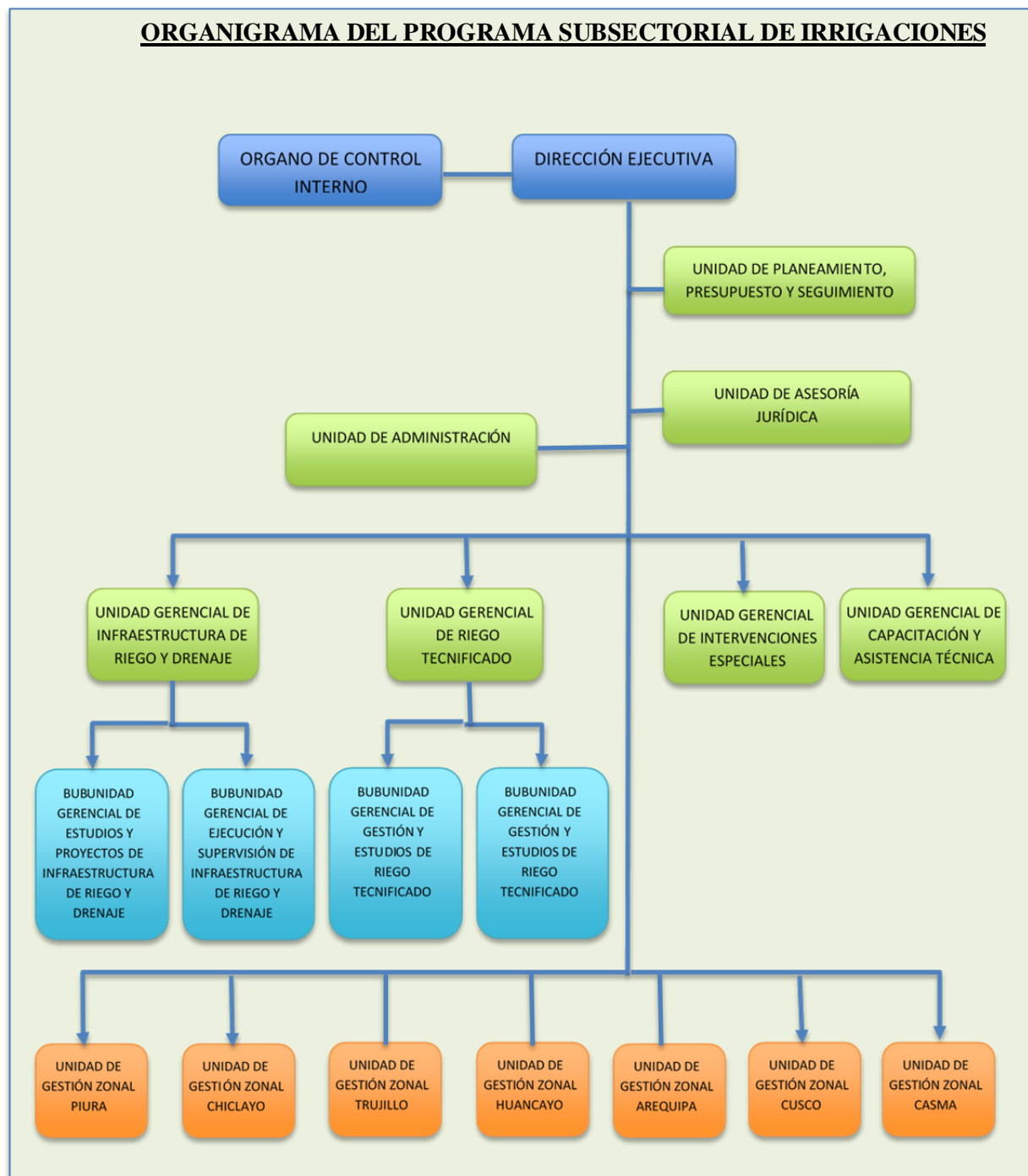
La investigación realizada busca relacionar el teletrabajo y las cuatro dimensiones de la gestión administrativa, esto puede servir para más adelante poder determinar qué actividades se pueden realizar vía teletrabajo o necesariamente deben ser realizados de manera presencial, lo que significaría que algunos casos si existe relación y en otros casos posiblemente no se tenga ninguna relación.

La investigación desarrollada tiene como finalidad aportar mayor conocimiento, sobre las actividades que pueden ser realizadas mediante la modalidad del teletrabajo y si estas se encuentran relacionadas con las actividades de la administración pública, cuyos resultados pueden ser sistematizados en una propuesta para las ciencias de la administración, ya que se estaría demostrando que tipo de relación existe entre el teletrabajo y la administración pública, cuya investigación puede ser ampliado a otros sectores.

Respecto a la brecha que se pretende reducir con la presente investigación esta se encuentra relacionada a las actividades que pueden ser realizadas mediante el teletrabajo, así tenemos a Vocos y Martínez, (2004), en su artículo realizado proponen dos tipos fundamentales de trabajo que se pueden ejecutar mediante el teletrabajo, siendo esta las tareas de índole netamente administrativas, como las ventas telefónicas, operadores para atención al cliente, consultas y también para recepción de los mensajes de los clientes.

También Vocos y Martínez, (2004), manifiestan que las tareas calificadas que cuentan con una formación profesional pudiendo desarrollarse de manera individual con un contacto mínimo con su empleador son los analistas de sistemas, los programadores, diseñadores de toda índole, dichas profesiones pueden ser desarrolladas también de manera individual y con muy poco acompañamiento.

El programa Subsectorial de Irrigaciones está compuesto por un organigrama de acuerdo a las actividades que desarrolla en su sector.



Fuente: Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Se ha encontrado investigaciones desarrolladas en el Perú, relacionadas con el teletrabajo o trabajo remoto y la gestión administrativa en diferentes áreas, así tenemos investigaciones desarrolladas en el sector educación como los realizados por Gutierrez, (2022), cuyos resultados de su investigación desarrollada concluyeron que existe relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa.

También tenemos a Canqui, (2022), quien se ha realizado su investigación en órganos especializados en el estado, en la región de Ancash, cuyos resultados determinaron que existe relación significativa en el teletrabajo y la gestión administrativa.

Asimismo, encontramos a Vargas, (2021), quien desarrollo su investigación buscando si existe relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa en una división de la policía nacional como es la DIVINFOR-PNP, después culminado con su investigación concluyo que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Mendoza, (2021), quien centro su investigación en buscar cual es la incidencia del teletrabajo en la gestión administrativa en la municipalidad de Lima, concluyendo que el teletrabajo no incide sobre la gestión administrativa en la municipalidad de Lima.

Para el servicio de radiodifusión del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Carrillo, (2022), busco determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa para dicha entidad, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio para la Entidad antes mencionada.

También tenemos investigaciones desarrolladas para la institución del órgano relacionado a la fiscalización laboral, dicha investigación fue desarrollada Morales, (2022), quien tras la investigación desarrollada concluyo que existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en dicha institución.

Encontramos también a Urrutia, (2022), quien desarrollo su investigación teniendo al área de abastecimiento de un ministerio público, quien culminada su investigación afirmo que

existe relación significativa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, para la entidad estudiada.

Como se puede apreciar de las investigaciones antes mencionadas, se viene cumpliendo lo manifestado por Vocos y Martínez, (2004), que solo las actividades de índole administrativo pueden ser desarrollados mediante el teletrabajo, es por esta razón que mediante la presente investigación se pretende demostrar si se cumple o no lo manifestado en dicha teoría, entonces con los resultados que se obtenga, se pretende reducir la brecha de actividades que pueden ser ejecutadas o realizadas mediante la modalidad del teletrabajo y a su vez esta no afecte la gestión administrativa de la entidad o empresa.

1.4.2 Metodológica

Se buscó determinar si el método de la encuesta y el instrumento Cuestionario autodilucidado empleado en la presente investigación son lo suficientemente eficaces y oportunos para cumplir con los objetivos de la investigación, demostrando su valor y fiabilidad para poder ser utilizados en otros estudios más adelante donde se pretenda profundizar la investigación.

De acuerdo a lo expuesto por Méndez, (2012), refiere que la justificación metodológica de la investigación está relacionada con el uso de las metodologías y las técnicas específicas con que se puede recolectar los datos para su posterior análisis (entre ellos se tiene instrumentos, como encuestas o formularios que pueden ser de manera física o digital; modelos matemáticos), los cuales podrían ser empleados para los estudio futuros con problemas similares al presente investigado, como un aporte para los investigadores en sus futuras investigaciones (Méndez, 2012, p. 196).

Cabe indicar que previamente para los instrumentos utilizados para la presente investigación estos fueron debidamente validados y comprobados o fiabilizados mediante una prueba piloto y aplicando el estadístico de Alfa de Cronbach.

Por lo tanto, los cuestionarios utilizados en la presente investigación se encuentran aptos para ser utilizados en futuras investigaciones para problemas similares y para las mismas variables de estudios.

Teniendo en consideración que se trabajara con individuos que realizan sus labores mediante el teletrabajo o modalidad mixta, se optimiza la utilización de formularios de manera digital (Google Formularios), esto va a facilitar la flexibilidad para su llenado de las respuestas sin afectar su horario de trabajo y en el mejor de los casos se entregará los formularios impresos para su respectivo desarrollo por los participante, debido que de aplicar una entrevista, se estaría interfiriendo con las labores que los teletrabajadores desarrollan para la entidad materia del estudio, para ello solo se ha considerado 36 reactivos para ambas variables en total optimizando el tiempo empleado para el llenado de las respuestas y no perjudique sus labores cotidianas.

1.4.3 Práctica

La investigación se ejecuta, con la necesidad de evaluar cómo el teletrabajo se relaciona con la gestión administrativa, y como esta relación impacta el desempeño de los empleados, el cual puede ser mejorando el cumplimiento de los objetivos, logrando así que la institución puede conducirse y recibir aportes desde diversos lugares utilizando las TIC.

Siendo beneficioso para los colaboradores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, debido que la presente investigación puede abrir una puerta para que la entidad pueda evaluar la implementación del teletrabajo con los trabajadores que desarrollan actividades administrativas, buscando un equilibrio y beneficio mutuo, mejorando la relación entre la entidad y los teletrabajadores.

Asimismo, ayudara o será una herramienta para que el Programa Subsectorial de Irrigaciones, pueda evaluar el comportamiento en la actualidad de la modalidad del teletrabajo y poder tener presente que aspectos del teletrabajo o la gestión administrativa debe

fortalecer, para mejorar la gestión y alcanzar las metas y objetivos trazados dentro de los plazos previstos, lo que se verá reflejado en una mejor atención al usuario.

1.5 Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones encontradas durante el desarrollo de la presente investigación, se puede mencionar:

La falta de disponibilidad de los recursos humanos; estos se encuentran conformados por los trabajadores de la entidad evaluada para el año 2023, para el llenado del instrumento mediante el cual se recolecta los datos y debido que este proceso se desarrolló durante el último trimestre del año 2023, coincidiendo con los cambios de los altos directivos en dicha entidad, asimismo, los trabajadores se encontraban sobrecargados con sus labores, lo que dificultó el llenado de las encuestas y/o no se dieron los tiempos necesarios para analizar las interrogantes y poder dar una respuesta más acorde de acuerdo a la realidad percibida, esto al final puede ocasionar que las respuestas se veas sesgadas u orientadas a una realidad no vivida, cambiando el escenario de las respuestas de la investigación, lo que puede influir desviando los resultados de la investigación, que se obtienen al procesar los datos obtenidos bajo estas circunstancias.

Las limitaciones relacionadas con el tamaño de la muestra; esto en consideración a la población apta para ser considerada en la investigación, que después de la aplicación de los criterios como inclusión y exclusión, quedó una población objetiva, que termino siendo un censo.

Limitaciones del tiempo para la recolección de datos; esto debido que solo debemos seleccionar una cantidad de preguntas limitadas para cada una de las dimensiones para la recolección de datos, debido que una mayor cantidad de preguntas, puede hacer que el participante pueda perder la concentración por el mismo cansancio de su trabajo, pudiendo llenar del formulario y absolver las consultas de manera herrada, tergiversando la

información que se busca recolectar y por ende puede ocasionar que los resultados se vean alterados.

Limitaciones para el uso de los instrumentos para la recolección de datos; esto debido que los formularios empleados para la recolección de datos, han sido creados exclusivamente para la recolección de datos de la presente investigación y no necesariamente pueden ser utilizados en otras investigaciones futuras, sin embargo, estos pueden servir de base para la creación de nuevos formularios de acuerdo a la entidad que se pretende investigar.

Sin embargo, con la finalidad de evitar los sesgos en la información recogida, se tuvo en consideración que todo formulario que se encuentre incompleto o vacíos serian descartado para evitar amplificar los sesgos en los resultados materia del análisis o tengan más de dos alternativas marcadas para una misma pregunta, de la evaluación realizada a los cuestionarios mediante los cuales se recogió los datos, estos no llegaron a presentar ninguno de los casos antes mencionados, no siendo necesario realizar el retiro de alguno.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Ramírez, (2018), desarrolla su artículo referido al teletrabajo, cuyos objetivos de su investigación está orientado a identificar las ventajas y las desventajas del teletrabajo. Cuyos resultados arrojaron que el 37% realiza teletrabajo, por otro lado, en el 2015 en Europa el 14.5% lo venía realizando. Las ventajas del teletrabajo son la disminución del estrés en los trabajadores ($\beta=-1.36$, $SE=0.51$, $p=0.002$) y disminución de la contaminación ambiental, mejora la administración del tiempo entre el trabajo y la familia, mejora el desempeño laboral, así como la satisfacción laboral de los empleados y disminuyendo la presión y el estrés laboral. Concluyendo que el teletrabajo genera grandes beneficios tanto al trabajador como a la comunidad.

Anghel et al., (2020), realiza el análisis del teletrabajo como potencial en España, que, de acuerdo a la Encuesta de Población Activa, desarrollado se encontró que las cifras de personas que laboran desde su domicilio era el 8,3 % en 2019, representando un incremento de 2,4 puntos desde el año 2009. Sin embargo, el teletrabajo se vale de los nuevos avances en la tecnología, como en las industrias, la Administración Pública, el servicio de

almacenamiento y transporte, etc. El trabajo no presencial o teletrabajo es desarrollado comúnmente por personas dentro del rango de las edades de 35 a 65 años y donde resaltan los trabajadores que tiene estudios universitarios. Encontrando que el 30 % de los trabajadores podrían teletrabajar, esto ocurre con los trabajadores que recibieron capacitación o estudios.

Asimismo, Cifuentes & Londoño, (2020), desarrolla una teoría para poder comprender todas las prácticas ejecutadas por el Estado colombiano referente a la nueva forma de organizar y desarrollar el trabajo “teletrabajo”. Donde la investigación que se encarga de sustentar dicho escrito reveló el reglamentó de una forma de trabajo nueva siendo ahora flexible. Ello incorpora todo un proceso de institucionalización a través de las políticas públicas top-down creando repertorios ideales para trabajar en la actualidad, mediante los cuales el trabajador encuentra el bienestar. Planteando un análisis político, partiendo del estudio de la psicología organizacional y el trabajo, relacionando con un enfoque de institucionalización objetiva, buscando incluir la realidad de los distintos grupos u organizaciones sociales que componen la política.

Continuando tenemos a Gaibor, (2021), cuya investigación tiene como objetivo realizar el análisis sobre el impacto que ocasiona el teletrabajo sobre la gestión de docentes. La investigación se apoya de aspectos teóricos y el enfoque científico, cuyas variables de estudio fueron el teletrabajo y gestión docente, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, correlacional, cuyo diseño de investigación se enfocó en el tipo no experimental y corte transaccional, cuya muestra fue 338 docentes. Cuyos resultados arrojan que existe desigualdad para acceder al equipamiento tecnológico y los recursos básicos necesarios para realizar el trabajo, también arrojó que la formación profesional es alta, asimismo, los docentes requieren de mayor capacitación para el manejo de las diversas aplicaciones y las nuevas tendencias tecnológicas para la información.

Campoverde et al., (2021), en su estudio utilizó la metodología de carácter descriptivo no experimental y de corte transversal, para ello efectuó un estudio de sus variables sin ser manipuladas. El muestreo que utilizó fue por conveniencia, para el estudio realizado la muestra fue de 29 personas, donde aplicó una encuesta a su muestra y el cuestionario con alternativas en una escala tipo Likert con varias opciones para cada consulta o interrogante, este fue validado por dictamen de expertos y calculó la fiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach cuyo resultado fue 0,89 debido a este resultado se catalogó como confiable para poder ser aplicado. Los datos fueron conseguidos de los trabajadores, se pudo encontrar, respecto a que, si existió un análisis previo del contexto para iniciar sus labores con el teletrabajo, el 51,72%.

Para Bravo & Mendoza, (2021), su artículo evaluó como un trabajador puede realizar sus labores interactuando con las TIC's desde un ambiente diferente a las oficinas de su empleador con los mismos estándares. El Centro de Promoción y Apoyo al Ingreso - CPAI, para el 2020 todo esto se vio interrumpido debió a la presencia del Covid-19. Cuyo objetivo fue proponer nuevas alternativas del desarrollo laboral. El enfoque fue cuantitativo; modalidad empleada fue bibliográfica y documental, de nivel exploratorio y descriptivo, cuyo diseño fue no experimental de corte transversal. La técnica empleada para recolectar fue: observación, entrevista y la encuesta fue validado por especialistas (juicio de expertos), cuya confiabilidad obtenida era del 90 %, mediante Alfa de Cronbach. El fruto de la investigación arrojó un impacto positivo del teletrabajo.

Antecedentes nacionales

Para el desarrollo de los antecedentes nacionales empezaremos con Vicente, (2020), siendo su objetivo fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa. Para ello desarrolló un estudio de tipo descriptivo, con un nivel correlacional

y el enfoque fue cuantitativo, cuya muestra estuvo conformado por 31 personas del plantel docente. La fiabilidad se calculó aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach, para ambas variables. Concluyendo que existe alta confiabilidad en ambos casos. Llegando a aplicar también la prueba de Rho de Spearman, cuyo resultado obtenido fue un coeficiente 0,693 para la correlación; siendo la interpretación que poseen una correlación positiva media entre las variables de investigación.

Continuando encontramos a Muñoz, (2022), siendo el objetivo de su investigación fue determinar la relación entre la gestión del teletrabajo y la gestión administrativa, cuyo diseño utilizado fue no experimental, corte transeccional, de nivel descriptivo-correlacional de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, aplicando la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento con escala de tipo Likert conteniendo 40 preguntas en promedio, siendo validado por juicio de expertos, la muestra fue 87 trabajadores. Para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.934 para la gestión del trabajo remoto y un coeficiente de 0.888 para la variable gestión administrativa, obteniendo una correlación confiable. Concluyendo que la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa se relacionan en un nivel moderado, debido que obtuvo un Rho de Spearman de 0.538.

Asimismo, Huaynalaya, (2022), en su investigación busco determinar la interacción entre la gestiona administrativa y el trabajo remoto. La investigación desarrollada fue con un enfoque cuantitativo, empleando el diseño no experimental, corte transversal con un nivel correlacional. Su muestra estuvo conformada por 40 servidores, la recolección de datos se empleó el método de la encuesta con instrumentos para la recolección de datos utilizo un cuestionario con escala de Likert, los cuestionarios para la variable trabajo remoto y variable gestión administrativa estuvo compuesto de 33 preguntas. El resultado que obtuvo demuestra que existe una correlación significativa ente trabajo remoto y la gestión administrativa, siendo el coeficiente de correlación de 0.636 para Rho Spearman.

También podemos citar a Callañaupa, (2023), cuyo estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y trabajo remoto, investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y corte transversal; para la muestra tomo a 52 docentes, los datos fueron recolectados mediante un cuestionario para ambas variables como la gestión administrativa y trabajo remoto, que previamente se fue validado por juicio de expertos y Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.901 para las variables de estudio. Obteniendo un valor para Rho Spearman de 0.368. Concluyendo que existe una relación entre las variables estudiadas.

Por ultimo citaremos a Quispe, (2022), cuya investigación estuvo orientado a determinar la relación que existe entre las variables trabajo remoto y gestión administrativa, cuya investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, con diseño no experimental y corte transversal; para la muestra tomo a 31 trabajadores, los cuestionario para recolectar datos para las variables como el trabajo remoto y la gestión administrativa, fueron previamente validadas mediante juicio de expertos y Alfa de Cronbach. Cuyo resultado para la correlación fue 0.509 mediante Rho Spearman y una significancia igual a 0.000. Concluyendo que existe una relación entre las variables de estudio.

2.2 Bases teóricas

Variable Teletrabajo

El teletrabajo es definido como, el desarrollo de la actividad que realiza el trabajador fuera del espacio físico de la empresa y que es remunerada por su empleador, las actividades son desarrolladas con la ayuda de las tecnologías de la información, por lo general este lugar donde se ejecuta las labores es el domicilio del trabajador (Martínez, 2012)., asimismo, encontramos que Barrios, (2007), manifiesta que las condiciones del teletrabajo son “el primero es la condición de distancia que implica la realización de las labores; y el segundo la intermediación de la tecnología para el efectivo cumplimiento de las actividades” (p.330).

También Llamosas, (2015), manifiesta que teniendo en consideración el tipo de teletrabajo que se desarrolle, este presenta tres las características principales más distinguidas, siendo estas las siguientes: “a) El espacio físico en el que se lleva a cabo la actividad., b) La utilización de las nuevas tecnologías tanto informáticas y de comunicación., c) La modificación en la organización y realización de la actividad profesional.” (p-32); todas ellas son indispensables para el desarrollo de las actividades mediante el teletrabajo.

El teletrabajo en el Perú, se encuentra regulado por la normativa y la define como las labores desarrolladas sin estar presente de manera física de un trabajador donde posee vínculo laboral, sin embargo, sus actividades son desarrollados por medios informáticos como las telecomunicaciones y análogos que utilizan para realizar el control y también la supervisión de dichas actividades; asistiendo la prestación requerida por el empleador tanto por los medios físicos tradicionales y métodos informáticos, el mismo que puede ser desarrollado dentro o fuera del territorio sin afectar el vínculo laboral. (Ley 31572, Ley del Teletrabajo, numeral 3.1, Art. 3).

Dimensiones de la variable

La variable teletrabajo posee cuatro dimensiones bien marcadas y que se encuentran definidas por diversos autores, de las cuales se tiene:

a) Normativa: Carrillo, (2022): considera como primera dimensión a la normativa, en consideración a la “Ley del Teletrabajo N° 31572”, el cual tiene como objeto la regulación para ser aplicado tanto en el ámbito público como privado, el cual se debe cumplir de manera armónica, el cual no debe perjudicar los ambientes de la persona, ya sea esta familiar o laboral, este tiene por finalidad velar tanto su cumplimiento y velar por el bienestar del trabajador. En ella encontramos definidos tanto las obligaciones y los derechos ya sea por parte del trabajador o su empleador, también la confidencialidad con que se debe tratar la información, a manera como si

se tratara de desarrollar las labores de manera presencial, cumpliendo los tiempos de la jornada laboral. Asimismo, las normativas forman parte de la vida social y, deben ser obedecidas, constituyéndose en el orden social y convirtiéndose en la base de la sociedad (Fehr & Schurtenberger, 2018). Así también, la normativa comprende los principios éticos y filosóficos de cómo las organizaciones tienen o deben actuar (Rose & Flak, 2018).

b) Ambiente de trabajo: Yukun et al, (2020), considera responsables de mantener la seguridad dentro del ambiente de trabajo, sea esta física y mental. Las principales características de trabajar en un lugar seguro, es que no se sufra de interrupciones que puedan perjudicar tanto el espacio físico como la concentración o espacio mental, siendo necesario que se respete la jornada laboral del trabajador, el cual debe contar con los equipos necesarios para el desarrollo de su actividad, con la finalidad de lograr el éxito y producir lo necesario. Además, los ambientes de trabajo más saludables tienen una comunicación, colaboración, seguridad y satisfacción relativamente mejores; por tanto, es menos probable que los trabajadores dejen sus puestos (Kelly & Todd, 2017). Asimismo, un ambiente de trabajo adecuado está influenciadas por el apoyo gerencial al destinar los recursos adecuados para convertirse en una estrategia eficaz para la promoción de la satisfacción laboral y la reducción del agotamiento y las intenciones de los colaboradores de dejar su trabajo (Nantsupawat et al., 2017).

c) Dispositivos y soportes informáticos: Para Malecki, (2020), los dispositivos electrónicos y medios tecnológicos, son aquello que trasladan la información mediante canales digitales no perceptibles. Sin embargo, se debe tener presente que este tipo de comunicación mediante medios electrónicos ha generado una revolución a nivel mundial facilitando la comunicación ya sea en tiempo real o envió

de documentación, para ello solo es necesario contar con una computadora portátil o celulares móviles, los cuales, conectados a una red de internet, se puede tener acceso a una diversidad de información facilitando las actividades desarrolladas y esto continúa innovándose día a día. Asimismo, los soportes informáticos consisten en los entornos físicos y digitales, el hardware y el software, y las intenciones sobre el uso intencionado de estos activos (Bordi et al., 2018).

d) Canales de comunicación: según Kylili et al., (2020), el teletrabajo implica una serie de características particulares que son fundamentales y necesarias para su ejecución. Entre estas características se encuentran los medios electrónicos como videollamadas, redes sociales, correo electrónico, entre otros. Estos canales son herramientas que facilitan la fluidez de la información entre diversas organizaciones, ya que han transformado la forma en que se trabaja durante y después de períodos de confinamiento. Esto se logra mediante la creación de equipos de operaciones especiales, el cierre de espacios físicos y la garantía de la continuidad de las operaciones comerciales. Además, son comprendidos como un mecanismo integral, un método administrativo básico, donde el rol del contacto es utilizado como un mecanismo de gestión para facilitar los vínculos entre los ciudadanos y establecer un clima favorable al crecimiento interno de la organización (Ma, 2021).

Existen muchas teorías respecto a la aplicación del Teletrabajo, como por ejemplo la Teoría de Nash y teletrabajo: una guía práctica para que todos ganen, esta teoría es descrita por Colombo, (2020), esta teoría del matemático John Nash es comparada con la película "Una mente brillante", donde nos explica que para que un participante pueda ganar debe anticiparse a las acciones que va a desarrollar nuestro oponente. Esta teoría, también se encuentra enmarcada en las "teorías del juego"- donde también se tiene a diversos autores que han participado como John Von Newman y Antoine Agustín Cournot, y estas teorías se

utilizan en muchas etapas de la vida cotidiana de la persona y en las organizaciones empresariales u otro rubro, en donde debemos aprender a desarrollar mejores las estrategias para obtener resultados mucho mejores a los esperados.

Como se puede observar el enfoque descrito anteriormente resulta muy conveniente ahora que existen muchas compañías que por primera vez están pretendiendo teletrabajar, para mantenerse activas entorno a las medidas que se dictaron como el aislamiento social obligatorio. Tratándose de un "experimento" social gigantesco donde muchas de las compañías no se estaban preparadas para cambiar todo sus sistemas y mecanismos de trabajo tradicional.

Pero plantear como una división donde sea irreconciliable el teletrabajo y el trabajo presencial puede ser una trampa, además los empresarios han encontrado una puerta para que sus ambientes se encuentren más ventilados debió que no se aprecia el hacinamiento y se ahorra el alquiler de locales para destinar como ambientes de trabajo, y el teletrabajador siente que tiene la satisfacción de estar siempre en la compañía de su familia y con ahorro de tiempo porque no deberá realizar el desplazamiento hasta el centro de labores, es decir si colocamos sobre una balanza ambos ganan.

Variable Gestión Administrativa

La gestión administrativa se encuentra inmerso en diferentes organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales y en la sociedad privada. Por lo que detallaremos algunos aspectos teóricos más relevantes, pero que resultan necesarios hacer mención a:

Chiavenato (2007, p. 70), toma la Teoría clásica Fayol, quien define a la gestión administrativa como: “el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.” (p. 70), es decir, se trata de un conjunto de procesos que realiza el administrador con la finalidad de lograr las metas u objetivos; también se tiene a González et al., (2020), quienes definieron la variable gestión administrativa se sustenta en el desarrollo social,

comercial y tecnología que se va manifestado con el tiempo; asimismo, consiste en la diversidad de acciones que se realizan con el propósito de impulsar a una entidad a través de sus funciones, orden y dirección, anticipándose a los problemas y lograr las metas y objetivos establecidos (Sinan, 2018).

Dimensiones de la variable

La variable gestión administrativa posee cuatro dimensiones bien marcadas y que se encuentran definidas por diversos autores, de las cuales se tiene:

a) Planeación: para Chiavenato, (2007), lo define como las acciones necesarias para elaborar un diagnóstico interno institucional identificando las fortalezas y debilidades que se posee y otro diagnóstico externo donde se debe identificar las oportunidades y amenazas; los cuales deberán aprovechar o salvar con la finalidad de lograr cumplir con los objetivos y metas. Asimismo, Rubio, (2008), manifiesta que para esta dimensión corresponde desarrollar métodos de planificación de empresas, involucrando tanto al sector público y el sector privado, con sus objetivos correspondientes. Esta dimensión tiene que ver con la medida en que las organizaciones siguen un enfoque sistemático para la formulación de estrategias, análisis de contextos internos y externos, definición de objetivos y formulación de planes (George, 2019).

b) Organización: Para Chiavenato, (2007), lo define como el reparto de las actividades, la sectorización, asignación de funciones y actividades a desarrollar, lo que delimita el perfil de cada puesto y para cada área de trabajo. Para (Robbins, 2010) Es una tarea importante que involucra y debe ser realizado por los gerentes, cumpliendo con los objetivos establecidos y teniendo claro los planes de la entidad, desarrollando las actividades laborales con eficiencia y eficacia. Para González et al.,

(2020), esta dimensión consiste en distribuir las funciones de la entidad entre la línea administrativa que la conforma.

c) Dirección: Rubio, (2008), es tener la habilidad para generar un entorno favorable con los empleados para alcanzar la finalidad con eficiencia, eficacia y generando la mayor utilidad para la empresa. Para Robbins, (2010), es la orientación y coordinación que va a desempeñar y así este debe apoyar para lograr los objetivos y metas de la organización, involucrando a todo el personal que se encuentra laborando en la organización., según Münch, (2010), es la ejecución de la planificación que orienta los esfuerzos de cada integrante de una estructura organizacional donde se ponen en práctica la toma de decisiones, la comunicación, la motivación y liderazgo; todo ello es necesario para el manejo de los recursos y el éxito de las metas.

d) Control: Para Robbins, (2010), es un trabajo continuo entre gerentes y empleados, donde se debe monitorear el progreso de las acciones de los empleados y asegurar que se estén efectuando cada uno de los acuerdos planificados y llegar a corregir los desvíos que se generen en el camino. Asimismo, Rubio, (2008), lo define como la cuantificación del progreso que se realiza por el personal en referencia a los objetivos planteados. Para González et al., (2020), esta dimensión permite evaluar el cumplimiento de las tareas planificadas bajo la línea de estrategias para evitar problemas y generar un mejor proceso de toma de decisiones mediante los indicadores: alineación, evaluación y toma de decisiones.

La gestión administrativa involucra a diversos agentes que buscan el beneficio de la empresa o institución pública, para ello, Chiavenato, (2007), explica se tiene la teoría de la administración por objetivos de Peter Drucker por el año de 1954, la teoría está orientada en la importancia de que la empresa establezca metas y objetivos de manera clara y precisa para

que estas sean alcanzados por los empleados, pudiendo evaluar el desempeño de cada empleado o grupo de empleados de un área determinada en función de los objetivos alcanzados, cuyo planteamiento es cuando se busca posicionar en el mercado o hacer sobresalir rápidamente en una empresa.; esto hace que los trabajadores o administradores mejoren sus estrategias y mayor dedicación tratando de alcanzar los objetivos con anticipación o dentro de los plazos establecidos, debido que tras la evaluación que se desarrolle recibirán un reconocimiento por los logros alcanzados en bien de la empresa.

2.3 Formulación de las hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la planificación de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la organización de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dirección de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el control de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Se utilizó el método “hipotético - deductivo”, donde se inició buscando un problema y posteriormente proponiendo las hipótesis que podrían ser las posibles respuestas, como lo describe Cabezas et al., (2018), manifiesta que este procedimiento inicia con la observación del entorno donde encontraremos hechos o problemas, seguido debemos formular las hipótesis donde se expongan las posibles respuestas adelantadas al problema elegido para la investigación, posteriormente deberá ser sometida a una contrastación lo que ratificara o refutara nuestros planteamientos hipotéticos desarrollados inicialmente.

Para ello se realizó la observación de los hechos o eventos que han ocurrido y se ha planteado las posibles respuestas mediante las hipótesis, lo que se estará buscando dar validez, mediante las respuestas o información que se obtengan mediante los cuestionarios correspondientes, siendo esta última parte determinativo, pues de las respuestas que se obtengan se realizará la evaluación y posterior contrastación lo que dará validez o no a nuestras hipótesis ya planteadas.

3.2 Enfoque de la investigación

Se aplicó el “enfoque cuantitativo”, así Hernández et al., (2014), exponen que el enfoque cuantitativo se busca medir o cuantificar a las variables, es decir darle un valor mediante una medición; así también, la variable ordinal se define como la variable que tienen un valor de orden o secuencial, el cual ayuda a poder cuantificar debido a su valor que posee.

De acuerdo a las variables que presenta la investigación, están corresponden al tipo cualitativo por lo que su valoración se realizara con una escala de medición tipo Likert.

Además, se sabe que esto simboliza un grupo de actividades secuenciales para experimentar algunas hipótesis. Buscando fomentar métodos para ensayar las hipótesis y obtener conclusiones en base a las hipótesis planteadas, distinguiendo y relacionando los resultados obtenidos mediante los métodos estadísticos.

3.3 Tipo de investigación

Se realizó una “investigación de tipo aplicada”, cuando se ejecute mediante la práctica de la teoría de Llamosas, (2015), fundada en el teletrabajo de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones. En relación Baena, (2017), expresa que la investigación aplicada corresponde a ejecutar las teorías generales a la práctica y emplear esfuerzos para solucionar las exigencias de la sociedad.

El alcance o nivel de investigación será correlacional, “Estudios correlacionales, investigaciones que pretenden agrupar conceptos, fenómenos, eventos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (Hernández & Mendoza, 2018. p. 109).

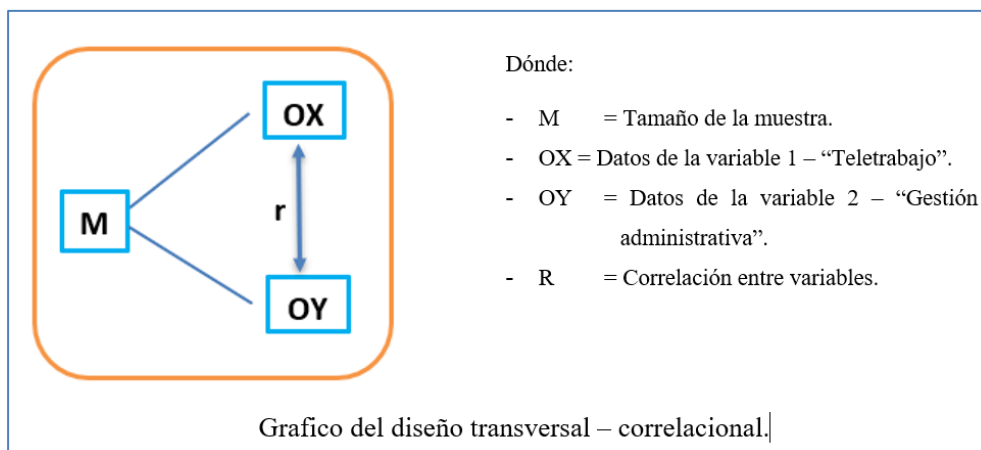
Se recopiló la información existente en los medios, artículos, investigaciones, bibliografías, páginas de internet y otros que sean de información confiable, los cuales serán evaluados y contrastados con los productos de la presente investigación, es decir, si existe información suficiente para realizar una discusión con otras investigaciones.

3.4 Diseño de la investigación

La investigación realizada es no experimental – transversal, por tanto; Hernández & Mendoza, (2018), precisan que a este modelo de diseño donde se analiza únicamente el contexto donde nació el fenómeno, posteriormente examinarlo, por lo que no aparece proceso alguno de ninguna variable. El corte transversal, está relacionado a que la recopilación de los datos se efectuará en una sola vez y en un momento determinado.

La presente investigación utilizó datos recopilados en un solo periodo o momento, realizando un corte transversal en el tiempo, el cual está definido según el cronograma de actividades a desarrollar, es decir plantaremos un hito en el tiempo el cual determinara que será la finalización de la investigación y del acopio de datos pasando a cerrar la presente investigación, lo que no quiere decir que no se pueda realizar más adelante investigaciones con las mismas variables o ahondar más en la presente investigación, el cual podría ser materia de otra investigación lo que no se prohíbe.

Se presenta el diseño utilizado para la investigación:



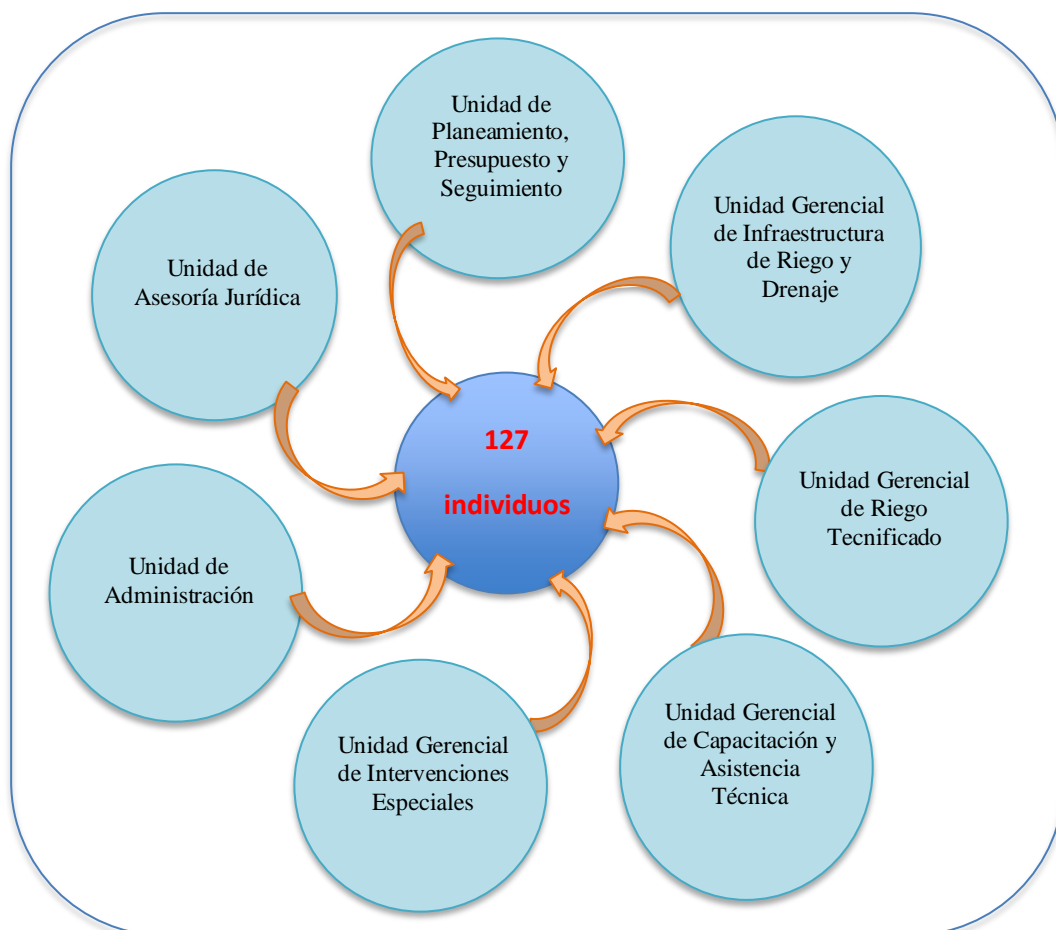
3.5 Población, muestra y muestreo

Población.

Para la población de estudio este estuvo conformada por los trabajadores de las siguientes unidades: Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Seguimiento, Unidad de

Asesoría Jurídica, Unidad de Administración, Unidad Gerencial de Infraestructura de Riego y Drenaje, Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, Unidad Gerencial de Intervenciones Especiales, Unidad Gerencial de Capacitación y Asistencia Técnica.

De las Unidades antes mencionadas, tenemos que todos los individuos vienen a conformar el universo de estudio, el cual consta de 127 individuos:



Como se tiene el universo ya determinado conformado por 127 individuos, se procede a determinar la población de estudio, aplicando para ello los criterios de inclusión y exclusión respectivamente, la aplicación de los criterios antes mencionados, es con la finalidad de obtener individuos que compartan las mismas condiciones para poder obtener los datos más uniformes para ser analizados durante el desarrollo de la investigación.

Criterios de Inclusión:

- Personal que se encuentra laborando en la Sede Central del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- Personal que se encuentren desarrollando sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo o mediante una modalidad mixta.
- Personal que cuente con contrato en la entidad bajo la modalidad D.L.728, CAS u Orden de Servicio, que se encuentren laborando hasta el mes de diciembre del 2023.

Criterios de Exclusión:

- Personal que al momento de realizar la recolección de datos se encuentra con licencia y sin goce de haber.
- Personal que al momento de realizar la recolección de datos se encuentra con vacaciones.
- Personal que cumplen la función o se desempeñan como personal de limpieza, vigilancia, notificadores y choferes.

Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión al universo, se pudo determinar la población el cual está conformada por 93 individuos, a los cuales se les aplicara la encuesta para la obtención de datos.

Para la investigación desarrollada se tuvo una población conformada por 93 trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, “Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández & Mendoza, 2018. p. 199), trabajadores que desarrollan sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo y trabajo semipresencial.

De acuerdo a los criterios planteados como son los de inclusión y exclusión, los cuales se tuvo presente para realizar la selección de la población, se ha obtenido una población de 93 trabajadores de la Sede Central del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego en Lima 2023; cómo se puede apreciar la muestra resultante es pequeña, teniendo en consideración todo ello nos lleva a optar por desarrollar un censo sobre los 93 trabajadores y obtener los datos correspondientes para el análisis.

Censo.

Cuando la población es un número pequeño y el cálculo de la muestra puede provocar su reducción, entonces se debe utilizar la misma población como la muestra de estudio, siendo necesario realizar un censo para la obtención de los datos, así se tiene a López y Fachelli, (2015), donde definen que los censos son la toma de datos de todos los involucrados que cumplen con las características. Asimismo, el INEI define como una investigación estadística que involucra una serie de actividades, las cuales comprende en recopilar, organizar, elaborar, evaluar, analizar y difundir los datos relativos de todos los individuos que conforman la población que se encuentran en un área y momento determinado cuando se toma los datos.

Como se puede apreciar se ha obtenido una población de 93 trabajadores de la Sede Central del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego en Lima 2023; las cuales cumplen con todas las consideraciones, siendo esta población pequeña, nos lleva a optar por desarrollar un censo sobre los 93 trabajadores y obtener los datos correspondientes para el análisis.

3.6 Variables y operacionalización

Se presenta las variables de estudio con sus respectivos indicadores de estudio, que han sido consideradas para la presente investigación.

Tabla 1:

Operacionalización de la Variable 1: Teletrabajo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa del instrumento
Teletrabajo	Quezada et al (2020) definieron la primera variable teletrabajo que es un tipo de acuerdo, sustentado en el espacio y la temporalidad, además que combina el trinomio trabajo, vida personal y familiar que representa una organización sustentada en tecnología de investigación y comunicación, que muestra la capacidad de continuar brindando servicios a la comunidad.	Esta variable será analizada a través de la aplicación de un cuestionario con 16 preguntas a los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones. Para ello se consideran 4 dimensiones y 16 indicadores.	Normativa	Divulgación de políticas de trabajo	El instrumento está compuesto por 16 reactivos de opción múltiple.	Ordinal: Rangos de operación: Bajo: (16 - 37) Medio: (38 - 59) Alto: (60 - 80)
				Informe de condiciones de trabajo		
				Confidencialidad de información		
				Cumplimiento de cronograma		
			Ambiente de trabajo	Jornada laboral	Escala tipo Likert: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de Acuerdo (5)	
				Salud física y mental		
				Espacio físico		
				Mobiliario		
			Dispositivos y soportes informáticos	Productividad		
				Teléfonos móviles		
				Conocimientos tecnológicos		
				Ordenadores		
			Canales de comunicación	Conectividad a internet		
				Videollamadas		
				Redes sociales		
				Correo electrónico		

Nota. Elaboración propia

Tabla 2:

Operacionalización de la Variable 2: Gestión Administrativa

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa del instrumento	
Gestión Administrativa	<p>Consiste en realizar las actividades mediante la coordinación de esfuerzos de grupo de personas para alcanzar las metas u objetivos. (Chiavenato, 2007, p. 70).</p> <p>Para desarrollar las actividades propias de una organización se requiere esencialmente de la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2007, p. 70)</p>	<p>Esta variable será analizada a través de la aplicación de un cuestionario con 20 preguntas a los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones. Para ello se consideran 4 dimensiones y 20 indicadores.</p>	Planificación	Conocimiento de Planes	El instrumento está compuesto por 20 reactivos.	Ordinal:	
				Alcance de Metas			
				Desarrollo de Acciones			
				Procedimientos			
			Organización	Toma de decisión	Escala tipo Likert: Muy en desacuerdo (1)		Rangos de operación:
				Estructura Organizacional			
				Niveles Jerárquicos			
				Presupuesto asignado			
				Recursos Humanos			
				División de tareas			
				Competencia profesional			
			Dirección	Liderazgo de jefes	En desacuerdo (2)		Bajo: (20 - 47).
				Motivación al personal			
				Comunicación y negociación			
				Trabajo en equipo			
				Clima laboral			
			Control	Evaluación de Desempeño	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)		Medio: (48 - 73).
				Medición de los objetivos			
				Verificación de las actividades			
				Sistema de información			
					De acuerdo (4)	Alto: (74 - 100)	
					Muy de Acuerdo (5)		

Nota. Elaboración propia

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica aplicada para la presente investigación fue la encuesta, que es un instrumento de recolección de información, basado su ejecución en la elaboración de un cuestionario que contiene un grupo de ítems sobre el tema investigado (Bernal, 2016); así también Valderrama, (2015), define esta como “La técnica de la encuesta es el procedimiento mediante el cual se realiza la recolección de datos de campo sobre las variables involucradas en el estudio”.

Se empleó una encuesta con sus respectivos reactivos cuya información está relacionada directamente a las variables materia del estudio, como son:

- Variable 1: Teletrabajo
- Variable 2: Gestión administrativa.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se aplicó a cada uno de los participantes un formulario en versión digital o virtual (Google Forms) y también fue necesario realizar la encuesta de manera física y presencial, entregando a cada participante una encuesta con los cuestionarios correspondientes para su llenado de forma impresa desde su perspectiva de cada una de los participantes.

Las encuestas fueron elaboradas de tal forma que solo se buscó la referencia precisa para la investigación sin que la misma signifique la vulneración de los derechos de los participantes.

La variable Teletrabajo, fue analizada a través de la aplicación de un cuestionario con 16 preguntas a los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, Lima 2023. Para ello se consideraron 4 dimensiones y 16 indicadores respectivamente.

La variable Gestión Administrativa, fue analizada aplicando un cuestionario con 20 preguntas a los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, Lima 2023. Para ello se consideraron 4 dimensiones y 20 indicadores

Para el almacenamiento de los datos se utilizó una tabla de Excel, los datos o respuestas de la encuesta que fueron llenados por los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, Lima 2023, previamente a la obtención de datos o llenado del formulario se realizó una charla informativa respecto de la intención de la encuesta y que es lo que se busca con ella, los que estén dispuestos a participar firmaran el consentimiento informado, el cual tampoco los obliga a participar si declinan más adelante una vez iniciada el proceso.

El cuestionario está dividido en tres secciones, la primera sección está relacionada a recoger información general del participante; la segunda sección corresponde a recabar la información relacionada a la variable teletrabajo y la tercera sección está relacionada a recolectar información de la variable gestión administrativa. Asimismo, es necesario mencionar que, las variables antes mencionadas sus dimensiones e indicadores respectivamente.

Para la variable teletrabajo, se han determinado cuatro dimensiones más significativas, como son: normativa, ambiente de trabajo, dispositivos y soportes informáticos y Canales de comunicación, asimismo cada una de ellas tienen sus respectivos indicadores; mientras que para la variable gestión administrativa también se ha obtenido cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección, control con sus respectivos indicadores.

La escala de medición para las dimensiones, se aplicó una Escala tipo Likert, el cual presenta cinco alternativas, como se muestra a continuación: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Para la valoración de los instrumentos se presentó una escala valorativa de tres niveles, siendo estas: Alto (3), Medio (2) y Bajo (1).

El instrumento para el acopio de datos que se empleó fue un cuestionario, “Cuestionario Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 251).

“Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación al sujeto y se le solicita que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala.” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 273)

Con respecto a los datos solicitados en las encuestas, estas serán solo utilizadas para la presente investigación, evitando su distribución hacia terceras personas, asimismo, culminada la investigación todos los datos de los participantes serán debidamente eliminados de la base de datos de donde fueron contactados, con la finalidad de no dejar vulnerable a los participantes ante cualquier evento futuro que se pueda dar.

3.7.3 Validación

La validez fue efectuada mediante el discernimiento de cinco expertos (juicio de expertos) y se analizara lo comprendido en la validez, claridad, coherencia y objetividad de las preguntas que conforman el cuestionario, manteniendo en cuenta la pertinencia, valor y que sean claros cada uno de los ítems que componen los cuestionarios.

Respecto a la validación Hernández et al., (2014), define que la validez es una categoría o grado en la que un instrumento manifiesta un dominio concluyente de lo que se desea evaluar o medir.

Tabla 3:*Evaluación de los instrumentos mediante Juicio de expertos*

Experto	Teletrabajo	Gestión Administrativa
Doctor: MOTTA GARCÍA, Andrés Martín	Aplicable	Aplicable
Magíster: OLORTEGUI ALCALDE, Luis Miguel	Aplicable	Aplicable
Doctor: VASQUEZ DAVALOS, Miguel Arturo	Aplicable	Aplicable
Doctor: CASANA JARA, Kelly Milagritos	Aplicable	Aplicable
Doctor: NAVARRO TAPIA, Javier Félix	Aplicable	Aplicable

Nota. Elaboración propia

3.7.4 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a una muestra representativa de 30 personas, las cuales presentan las mismas condiciones de la población materia del estudio, continuando se empleó el procedimiento estadístico de fiabilidad llamada Alfa de Cronbach, cuyo factor de confiabilidad presenta un rango que va desde 0 a 1, cuando el valor obtenido se acerca a 1 el instrumento es más confiable su aplicación, para el procedimiento anterior (procesamiento de datos), este se realizó utilizando el programa de estadística SPSS v. 25.0. garantizando la confiabilidad del proceso.

Respecto a la confiabilidad, Hernández et al (2014), manifiesta que es una herramienta basada en el cálculo de forma reiterada o repetitiva a los mismos elementos en iguales escenarios llegando a originar una respuesta equivalente.

Para ello se ha realizado el procedimiento estadístico de fiabilidad llamada Alfa de Cronbach para cada una de las variables materia del estudio y finalmente se realizó este procedimiento estadístico de fiabilidad llamada Alfa de Cronbach de manera general incluyendo ambas variables.

Tabla 4:*Evaluación de la Confiabilidad de la variable: **Teletrabajo***

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	16

Nota. Elaboración propia

Tabla 5:*Evaluación de la Confiabilidad de la variable: **Gestión Administrativa***

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.911	20

Nota. Elaboración propia

Tabla 6:*Evaluación de la Confiabilidad General*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.926	36

Nota. Elaboración propia

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Para el levantamiento de la información se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios, una con la variable teletrabajo y otra con gestión administrativa, en la que para cada ítem se tiene asignado un valor definido conforme a una escala de tipo Likert. Luego se pasó a distribuir o tabular los valores obtenidos para la investigación trasladándola a una computadora y utilizando un programa con el método estadístico SPSS V 25, el cual garantizo el proceso y análisis de todos los datos obtenidos, y con los frutos que se obtuvieron se elaboraron las gráficas y tablas, en correspondencia a sus jerarquías y rangos previamente fijados y para terminar este proceso pasamos a comparar o validar las hipótesis de la investigación, disponiendo en principio la idoneidad y la significancia estadística, para ello se consideró un porcentaje de error el cual fue 5%.

Por último, se tiene que, para la estadística inferencial, se aplicó el examen de coeficiente de correlación con lo cual determinamos que existe una correlación (agrupación o interacción) entre las dos variables estudiadas, para ello utilizamos el método estadístico de la “Prueba Correlacional de Rho de Spearman”.

3.9 Aspectos éticos

El informe elaborado para la investigación, fue revisado por una comisión de ética especializada en investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, por lo que se está considerando el principio de respeto, beneficencia, maleficencia y justicia, con el propósito de no vulnerar sus derechos de los participantes; garantizando el secreto de la información brindada; asimismo, se está aplicando las Normas APA 7 edición, conforme lo exigen los estatutos de la universidad.

Asimismo, para la investigación se tuvo presente el “Informe Belmont”, el cual fue desarrollado entre (1974-1978) el informe se desarrolló con el propósito de proteger la dignidad de todas las personas que colaboraron en la investigación.

La presente investigación está considerando los siguientes principios éticos:

Principio de respeto: El respeto por los encuestados se expresó durante el proceso de consentimiento informado. El consentimiento informado fue trazado para brindarle a la persona la capacidad de juzgar voluntariamente y con la información adecuada si va a colaborar o no en una investigación. Para ello se le ofreció toda la información imprescindible de forma clara y precisa, haciendo que él encuestado pueda tomar una elección libre de coerción, intimidación, influencia o incentivo.

Principio de beneficencia: Se tuvo presente que culminado el trabajo de investigación y teniendo en consideración los resultados que se obtengan estos serán compartidos con todos los participantes a sus correos correspondientes mediante los cuales participaron brindando información; asimismo, de ser necesario se pondrá en conocimiento de la entidad con la intención que evalúen los resultados alcanzados y se logren concretar mejoras para con sus colaboradores.

Principio de la no maleficencia: La investigación que se desarrolla no busca hacer daño a los participantes o a sus compañeros, está orientada a buscar información para más adelante poder solicitar se brinde la ayuda correspondiente de ser necesario, además se debe tener presente que sus datos brindados no serán utilizados para otro fin que no sea la presente investigación.

Principio de justicia: Cada uno de las personas tienen las mismas condiciones para poder ser elegido o no como un participante en la presente investigación sin discriminación de ninguna índole, teniendo en consideración el muestreo realizado; logrando de esta manera el rechazo a la discriminación por cualquier motivo, en consideración a los puntos de vista de inclusión y exclusión.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Para la investigación desarrollada, participaron los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, quienes llenaron o respondieron cada una de las interrogantes que forman parte de los instrumentos para la recolección de los datos, este personal participante fue escogido sin discriminación alguna, salvo los criterios de exclusión e inclusión, así encontramos la distribución de los participantes de la presente investigación.

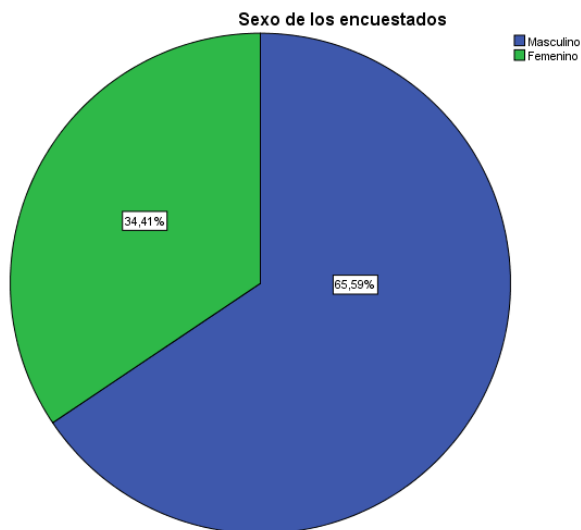
Para ello es necesario recordar lo siguiente:

- Cantidad de participantes : 93
- Se encuestó tanto a varones y mujeres que cumplen con las condiciones establecidas.

Distribución de los participantes por el sexo:

Los participantes de la investigación pertenecen a los sexos masculino y femenino, los cuales se encuentran divididos en porcentajes como se aprecia a continuación.

Figura 1: Distribución de los participantes por sexo:



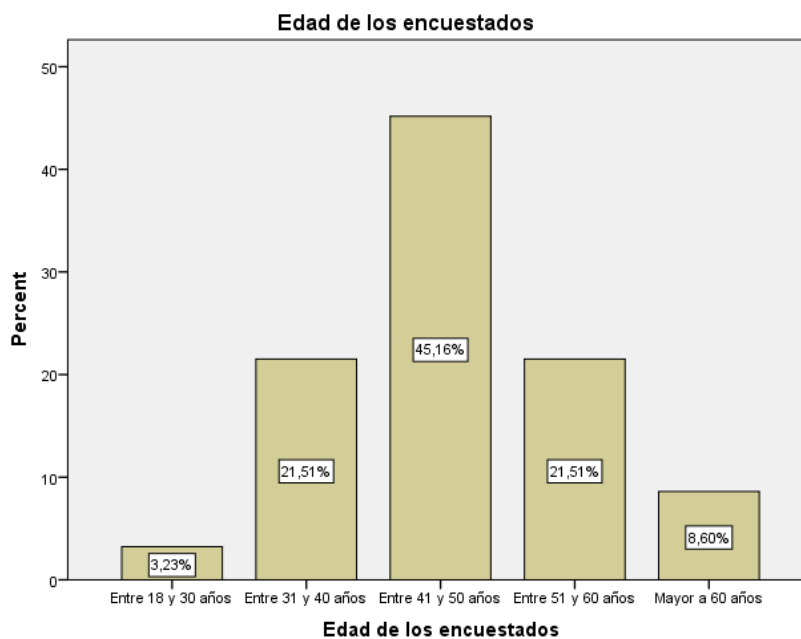
De la figura anterior se tiene:

- Para el 100% de los participantes, el 65.59% de los encuestados pertenecen al sexo masculino.
- Para el 100% de los participantes, el 34.41% de los encuestados pertenecen al sexo femenino.

Distribución de los participantes por sus edades:

Los participantes de la investigación pertenecen a diferentes edades, los cuales se encuentran divididos en porcentajes como se aprecia a continuación.

Figura 2: Distribución de los participantes por su edad:



Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

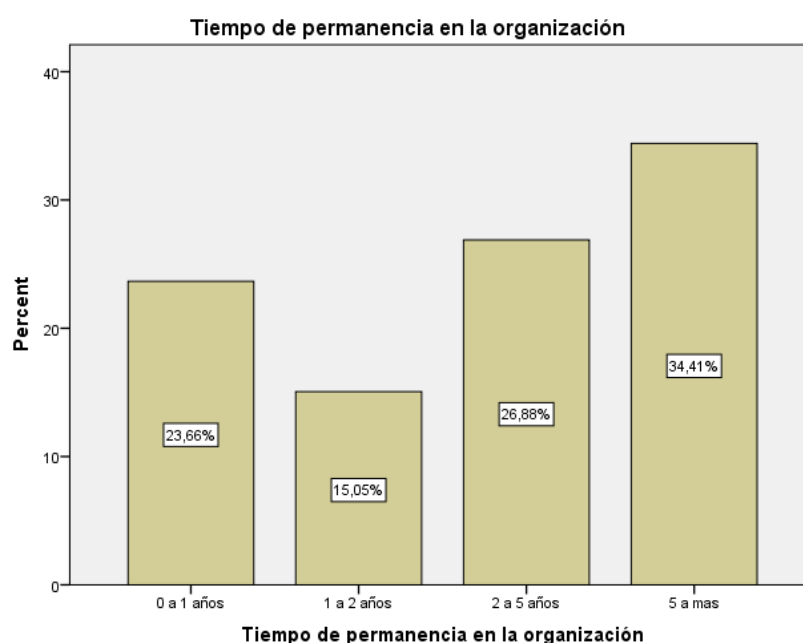
De la figura anterior se tiene:

- El 3.23% se encuentran entre las edades de 18 a 30 años.
- El 21.51% se encuentran entre las edades de 31 a 40 años.
- El 45.16% se encuentran entre las edades de 41 a 50 años.
- El 21.51% se encuentran entre las edades de 51 a 60 años.
- El 8.60% se encuentran entre las edades de mayores a 60 años.

Distribución de los participantes por su tiempo de permanencia en la entidad:

Los participantes de la investigación pertenecen a diferentes tiempos de servicios que vienen brindando a la entidad, los cuales se encuentran divididos en porcentajes como se aprecia a continuación.

Figura 3: Distribución de los participantes por su tiempo de permanencia en la entidad



Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

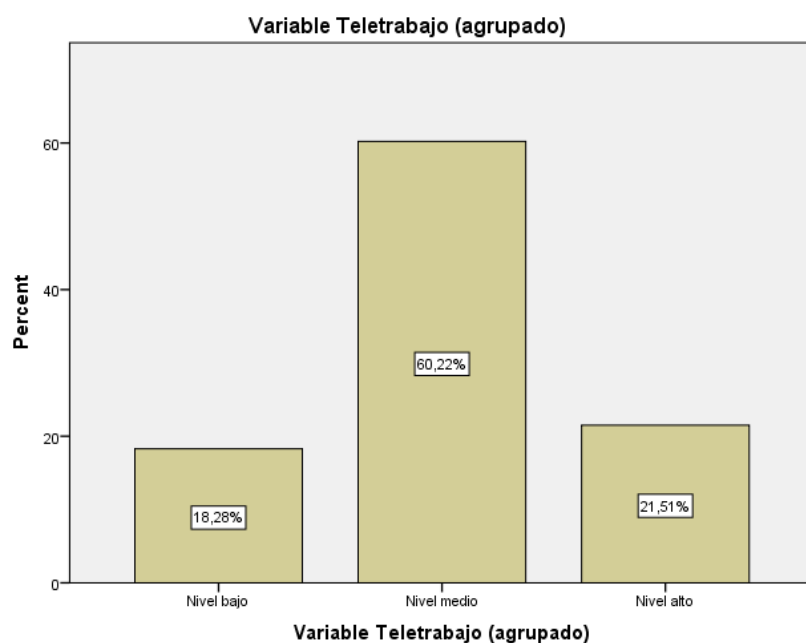
De la figura anterior se tiene:

- El 23.66% se encuentran laborando entre 0 a 1 años.
- El 15.05% se encuentran laborando entre 1 a 2 años.
- El 26.88% se encuentran laborando entre 2 a 5 años.
- El 34.41% se encuentran laborando entre más de 5 años.

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Variable: “Teletrabajo”

Figura 4: Nivel del teletrabajo en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

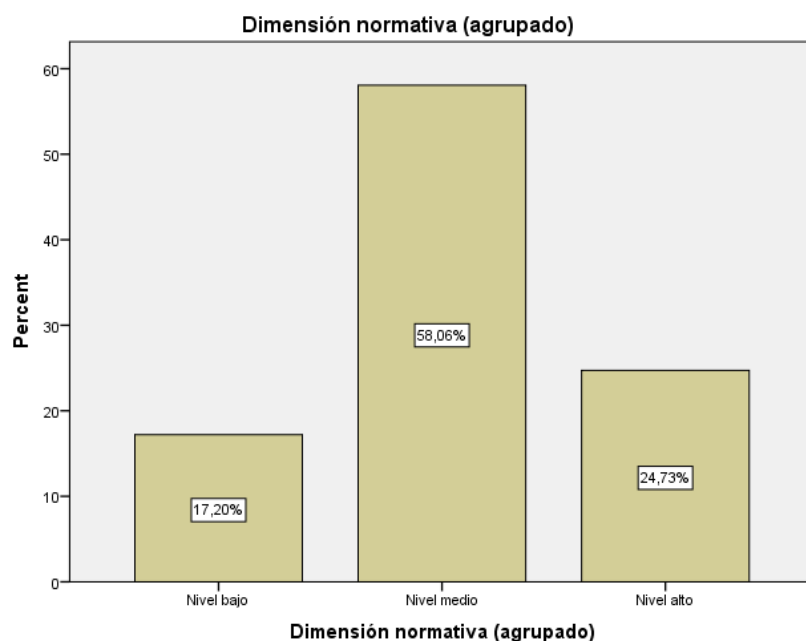


Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel del teletrabajo orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 4, de los cuales se tiene que el 60.22% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio del teletrabajo en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 21.51% percibe un nivel alto y por ultimo un 18.28% percibe un nivel bajo. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio, aún no se ha establecido una práctica apropiada del teletrabajo, orientado en reducir los efectos de la globalización, innovación y adaptación a la transformación digital.

Nivel de la dimensión Normativa

Figura 5: Nivel de la dimensión normativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.

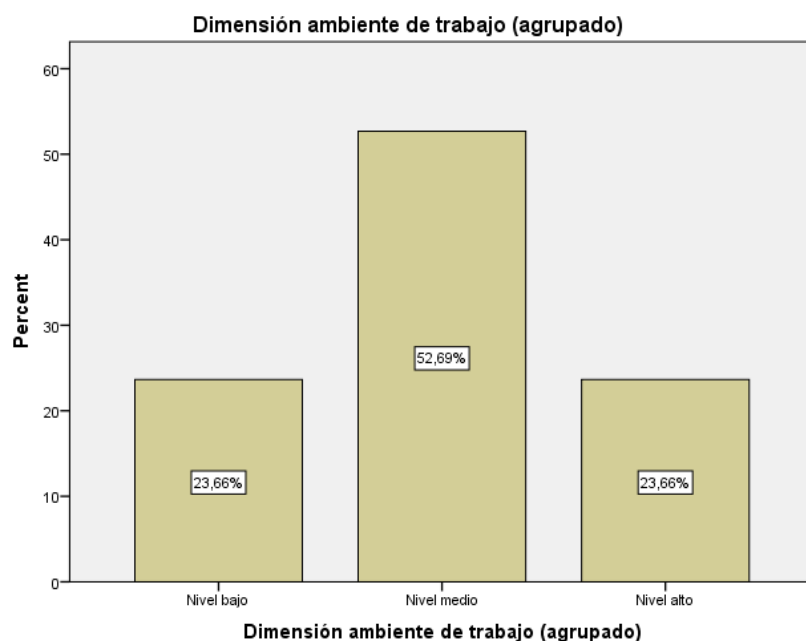


Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión normativa orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 5, de los cuales se tiene que el 58.06% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión normativa en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 24.73% percibe un nivel alto de la dimensión normativa y por ultimo un 18.28% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio, aún no se ha establecido una práctica apropiada, para el cumplimiento de las normativas que rigen el teletrabajo para el servicio público, lo que mejoraría la actividad laboral bajo esta modalidad y por ende la producción de la misma entidad ante los usuarios.

Nivel de la dimensión Ambiente de Trabajo

Figura 6: Nivel de la dimensión ambiente de trabajo en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.



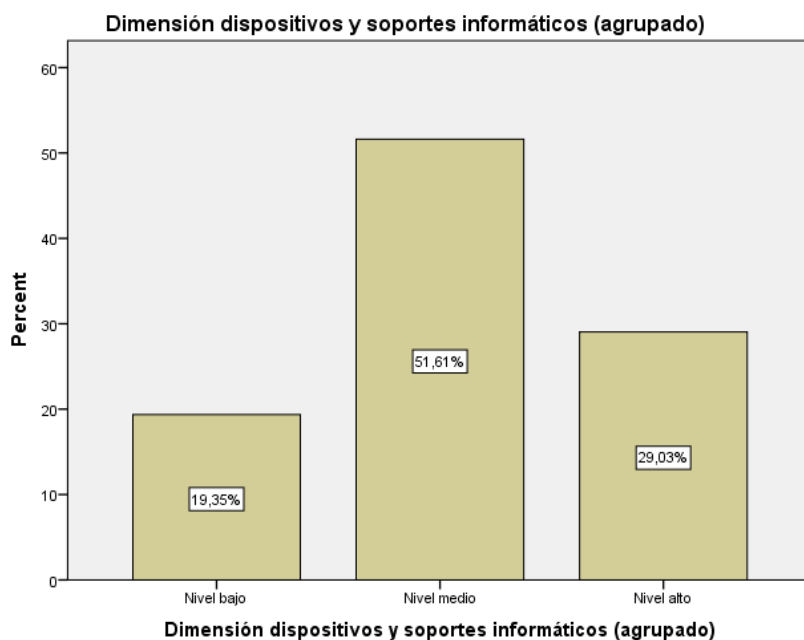
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión ambiente de trabajo orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 6, de los cuales se tiene que el 52.69% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión ambiente de trabajo en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 23.66% percibe un nivel alto de la dimensión ambiente de trabajo y por último se tiene que un 23.66% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio, aún no se ha establecido una práctica apropiada, para el cumplimiento de los requisitos para el desarrollo del teletrabajo para el servicio público, lo

que mejoraría la actividad laboral bajo esta modalidad y por ende la producción de la misma entidad ante los usuarios.

Nivel de la dimensión Dispositivos y Soportes Informáticos.

Figura 7: Nivel de la dimensión dispositivos y soportes informáticos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.



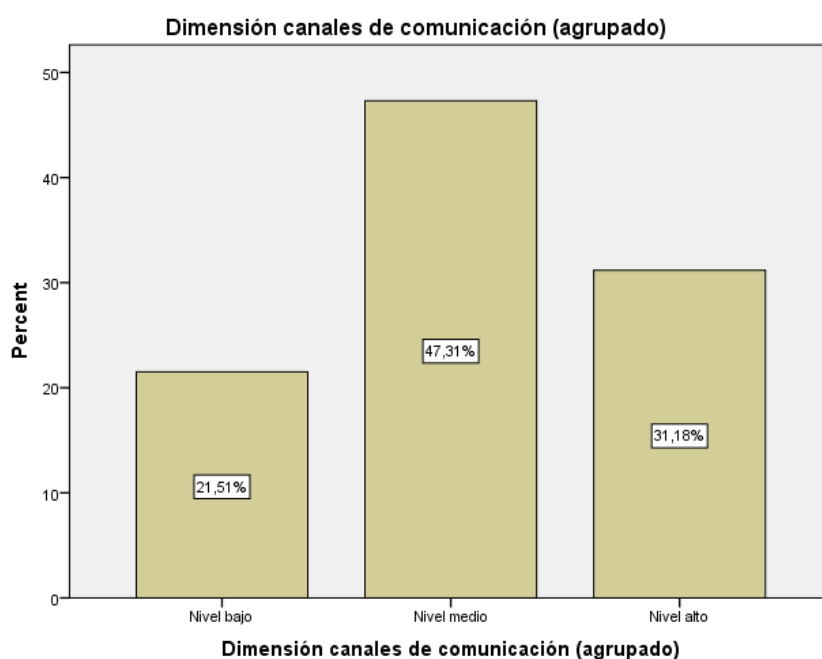
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión dispositivos y soportes informáticos orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 7, de los cuales se tiene que el 51.61% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión dispositivos y soportes informáticos en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 29.03% percibe un nivel alto de la dimensión dispositivos y soportes informáticos y por último se tiene que un 19.35% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio, aún no se

ha implementado los dispositivos y soportes informáticos adecuados, para el cumplimiento de del teletrabajo para el servicio público, lo que mejoraría la actividad laboral bajo esta modalidad y por ende la producción de la misma entidad ante los usuarios.

Nivel de la dimensión Canales de comunicación.

Figura 8: Nivel de la dimensión canales de comunicación en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.



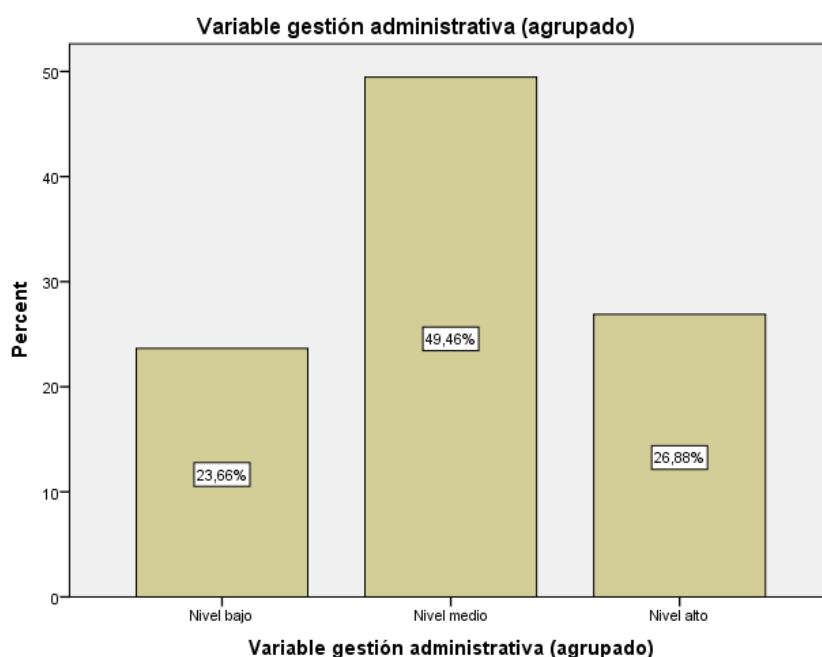
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión canales de comunicación orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 8, de los cuales se tiene que el 47.31% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión canales de comunicación en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 31.18% percibe un nivel alto de la dimensión canales de comunicación y por último se tiene que un 21.51% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio, aún no se ha implementado los canales de

comunicación adecuados, para el cumplimiento de del teletrabajo para el servicio público, lo que mejoraría la actividad laboral bajo esta modalidad y por ende la producción de la misma entidad ante los usuarios.

Variable: “Gestión Administrativa”

Figura 9: Nivel de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.



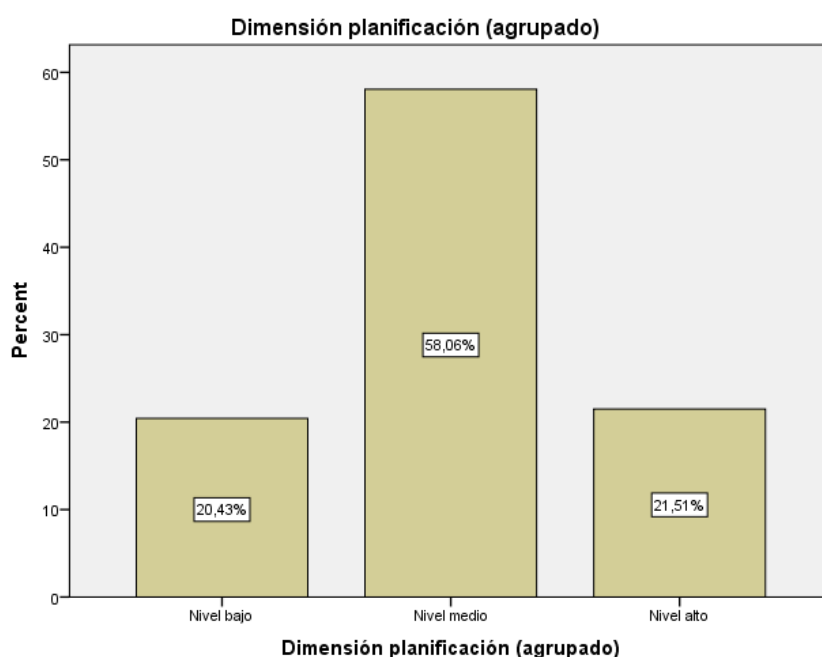
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la gestión administrativa orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 9, de los cuales se tiene que el 49.46% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la gestión administrativa en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 26.88% percibe un nivel alto y por ultimo un 23.66% percibe un nivel bajo. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio, aún no se encuentra consolidada la gestión administrativa

para todos los colaboradores de dicha entidad, dificultando que se pueda articular de manera adecuada todos los procesos necesarios para hacer más eficiente las labores encomendadas.

Nivel de la dimensión Planificación.

Figura 10: Nivel de la dimensión planificación en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.



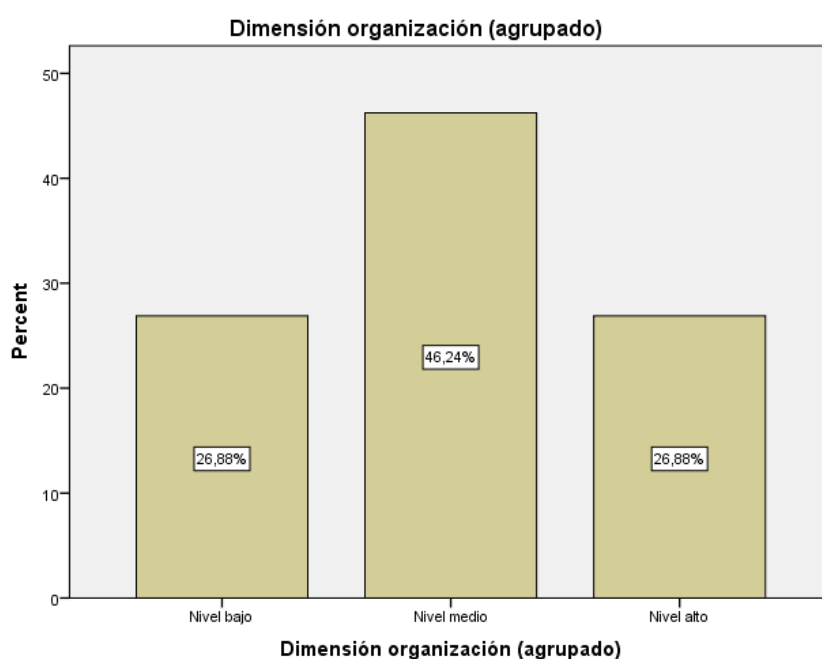
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión planificación orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 10, de los cuales se tiene que el 58.06% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión planificación en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 21.51% percibe un nivel alto de la dimensión planificación y por último se tiene que un 20.43% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Los resultados obtenidos indican que en la entidad materia de estudio aún existe carencias con la planificación para alcanzar mayores niveles de

progreso, falta realizar mayor difusión de la planificación de las funciones y objetivos, lo que podría salvar las dificultades que se presentan y mejorar la actividad laboral.

Nivel de la dimensión Organización

Figura 11: Nivel de la dimensión organización en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.



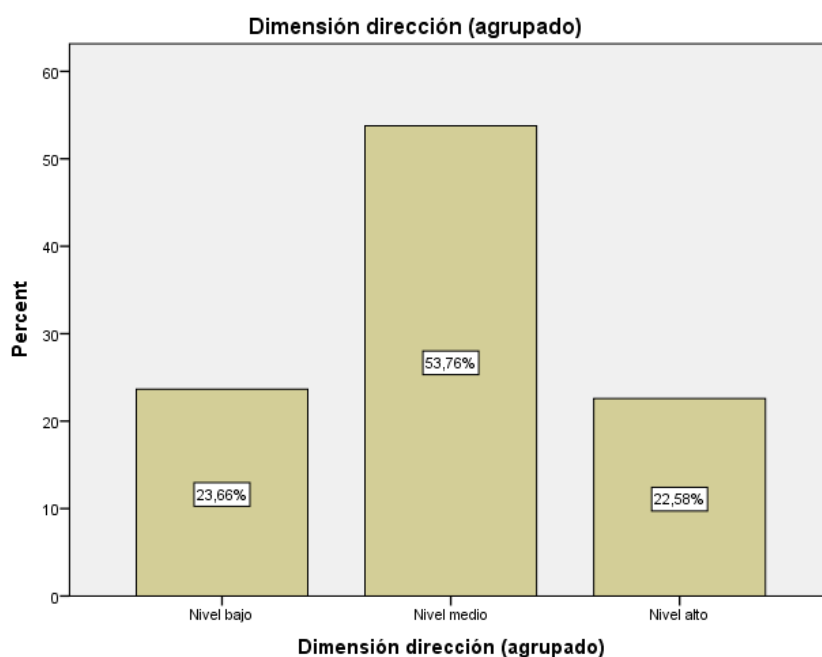
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión organización orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 11, de los cuales se tiene que el 46.24% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión organización en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 26.88% percibe un nivel alto de la dimensión organización y por último se tiene que un 26.88% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Estos resultados obtenidos reflejan que en la entidad pública materia de estudio aún no se consolida la organización estructural de

jerarquías, faltando mayor difusión de los niveles jerárquicos ante los trabajadores para su fácil identificación y mejor coordinación con las jefaturas correspondientes, lo que mejoraría la actividad laboral.

Nivel de la dimensión Dirección

Figura 12: Nivel de la dimensión dirección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023



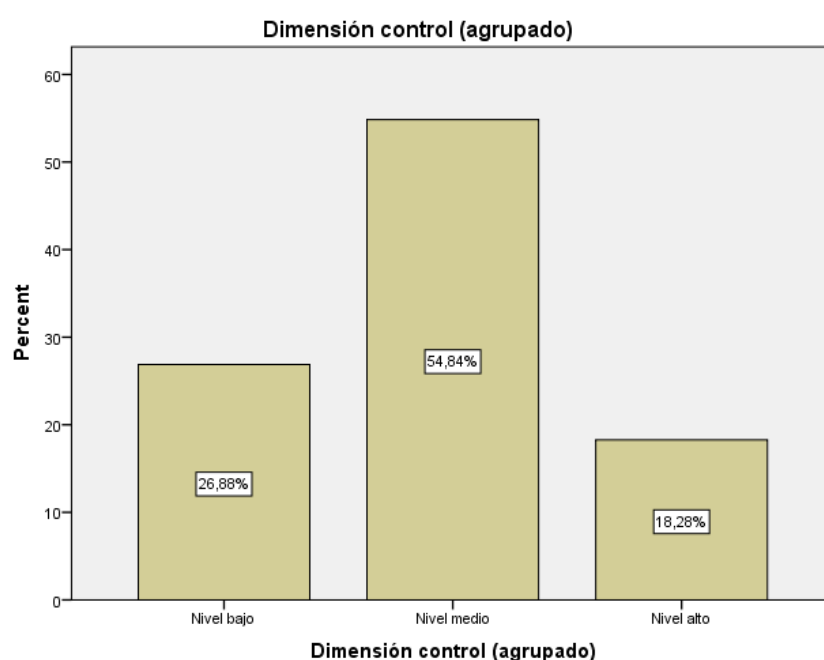
Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión dirección orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 12, de los cuales se tiene que el 53.76% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión dirección en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 23.66% percibe un nivel alto de la dimensión dirección y por último se tiene que un 22.58% percibe un nivel bajo de dicha dimensión. Estos resultados que se han obtenidos reflejan que la

entidad pública estudiada aún hay falta mayor motivación, comunicación y mejorar el clima laboral, con la finalidad de que la dirección de la Entidad se vea fortalecida y mejorar la actividad laboral.

Nivel de la dimensión Control

Figura 13: Nivel de la dimensión control en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023



Nota. La distribución presentada corresponde al resultado del procesamiento de la Información recabada de los cuestionarios desarrollados por los participantes.

Con la intención de exponer cual es el nivel de la dimensión control orientado bajo la percepción de los trabajadores participantes de la investigación que forman parte de la entidad materia del estudio, se muestran los resultados obtenidos en la figura 13, de los cuales se tiene que el 54.84% manifiestan que existe en dicho periodo un nivel medio de la dimensión control en la entidad para el año 2023; asimismo, se tiene que un 26.88% percibe un nivel bajo de la dimensión control y por último se tiene que un 18.28% percibe un nivel

alto de dicha dimensión. Estos resultados que se han obtenidos reflejan que la entidad pública estudiada, aún no se tiene claro el control del desempeño laboral, lo que refleja que no se están midiendo los objetivos alcanzados de manera oportuna, lo que se debe mejorar con la finalidad de que el control de la Entidad se vea fortalecida y mejorar la actividad laboral.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Análisis estadístico inferencial

Prueba de Normalidad

Tabla 7: Prueba estadística de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	l	sig.
Dimensión normativa	.33	.3	.00
Dimensión ambiente de trabajo	.085	.3	.091
Dimensión dispositivos y soportes informáticos	.14	.3	.04
Dimensión canales de comunicación	.16	.3	.03
Variable Teletrabajo	.077	.3	.00*
Dimensión planificación	.077	.3	.00*
Dimensión organización	.13	.3	.05
Dimensión dirección	.30	.3	.01
Dimensión control	.24	.3	.01
Variable gestión administrativa	.091	.3	.053

* Este es un límite inferior del verdadero significado.

Nota: La información presentada se ha obtenido procesando los datos mediante método estadístico y utilizando el software SPSS V. 25.

Para el procesamiento de los datos obtenidos del censo, es necesario conocer el comportamiento de la dispersión de los datos, para ello se empleó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov Smirnov, teniendo en consideración que la muestra estudiada es mayor a 50 (tabla 7), de la tabla podemos observar que los valores son predominantemente

menores a 0.05, con algunos valores por encima de este límite, apreciándose que no existe normalidad en la distribución de los datos. Por lo tanto, esto implica que se tiene que aplicar la prueba no paramétrica de Rho Spearman con la finalidad de realizar el contraste de las hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis general

Tabla 8: Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa.

		Variable Teletrabajo	Variable gestión administrativa
Rho de Spearman	Variable Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,353**
		N	.
	Variable gestión administrativa	Coeficiente de correlación	93
		Sig. (2-tailed)	93
		N	,353**

** La correlación es significativa al nivel de 0,01 (de dos variables).

Nota: La información presentada se ha obtenido procesando los datos mediante método estadístico y utilizando el software SPSS V. 25.

Con el afán de realizar la contrastación de la hipótesis principal: El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. Siendo necesario determinar el coeficiente de correlación y su significancia correspondiente, para ello se utilizó la prueba Rho de Spearman, cuyos resultados podemos visualizar en la tabla 8, obteniendo un coeficiente correlacional de ($r = 0.353$) y cuyo índice de significancia obtenido fue ($p = 0.001$), el cual está por debajo al valor del error establecido para el presente estudio

0.05. Dichos resultados obtenidos permiten afirmar que la hipótesis de estudio es aceptada, es decir, el teletrabajo se relaciona positiva y significativa con la gestión administrativa y viceversa en base a la percepción de los encuestados; lo que nos lleva a afirmar que cuando existe una presencia adecuada de teletrabajo, también existe una adecuada gestión administrativa y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 9: Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión planificación de la gestión administrativa.

		Variable Teletrabajo	Dimensión planificación
Rho de Spearman	Variable	1,000	,301**
	Teletrabajo	.	,003
	N	93	93
	Dimensión	,301**	1,000
	planificación	,003	.
	N	93	93

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (de dos variables).

Nota: La información presentada se ha obtenido procesando los datos mediante método estadístico y utilizando el software SPSS V. 25.

Contraste de la hipótesis específica 1: El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la planificación de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. Para ello utilizamos la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyos resultados obtenidos se aprecias en la tabla 9, siendo el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.301$) y el valor del índice de significancia ($p = 0.003$), como se puede observar este valor es menor al error que se estableció para el estudio (0.05), permitiendo afirmar que la hipótesis de estudio es aceptada,

es decir, el teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión planificación de la gestión administrativa y viceversa en base a la percepción de los encuestados; lo que nos lleva a afirmar que cuando existe una presencia adecuada de teletrabajo, también existe una adecuada planificación en la gestión administrativa y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 10: Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión organización de la gestión administrativa.

		Variable Teletrabajo	Dimensión organización
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,317**
	Variable Teletrabajo	Sig. (bilateral)	.
		N	93
	Coeficiente de correlación	,317**	1,000
	Dimensión organización	Sig. (bilateral)	,002
		N	93

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (de dos variables).

Nota: La información presentada se ha obtenido procesando los datos mediante método estadístico y utilizando el software SPSS V. 25.

Contraste de la hipótesis específica 2: El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la organización de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. Para ello utilizamos la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyos resultados obtenidos se aprecias en la tabla 10, siendo el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.317$) y el valor del índice de significancia ($p = 0.002$), como se puede observar este valor es menor al error que se

estableció para el estudio (0.05), permitiendo afirmar que la hipótesis de estudio es aceptada, es decir, el teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión organización de la gestión administrativa y viceversa, en base a la percepción de los encuestados; lo que nos lleva a afirmar que cuando existe una presencia adecuada de teletrabajo, también existe una adecuada organización de la gestión administrativa y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 11: Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión dirección de la gestión administrativa.

		Variable Teletrabajo	Dimensión dirección
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,309**
	Variable Teletrabajo	Sig. (bilateral)	. ,003
	N	93	93
	Coeficiente de correlación	,309**	1,000
	Dimensión dirección	Sig. (bilateral)	,003 .
	N	93	93

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (de dos variables).

Nota: La información presentada se ha obtenido procesando los datos mediante método estadístico y utilizando el software SPSS V. 25.

Contraste de la hipótesis específica 3: El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dirección de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. Para ello utilizamos la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyos resultados obtenidos se aprecias en la tabla 11, siendo el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.309$) y el valor del índice de

significancia ($p = 0.003$), como se puede observar este valor es menor al error que se estableció para el estudio (0.05), permitiendo afirmar que la hipótesis de estudio es aceptada, es decir, el teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión dirección de la gestión administrativa y viceversa, en base a la percepción de los encuestados; lo que nos lleva a afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo, también existe una adecuada dirección de la gestión administrativa y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 12: Prueba Rho de Spearman para el contraste de la relación entre la variable teletrabajo y la dimensión control de la gestión administrativa.

		Variable Teletrabajo	Dimensión control	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,399**	
	Variable Teletrabajo	Sig. (bilateral)	.	
	N	93	93	
	Coeficiente de correlación	,399**	1,000	
	Dimensión control	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93	

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (de dos variables).

Nota: La información presentada se ha obtenido procesando los datos mediante método estadístico y utilizando el software SPSS V. 25.

Contraste de la hipótesis específica 4: El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. Para ello utilizamos la prueba estadística de Rho de control Spearman, cuyos resultados obtenidos se aprecias en la

tabla 12, siendo el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.399$) y el valor del índice de significancia ($p = 0.000$), como se puede observar este valor es menor al error que se estableció para el estudio (0.05), permitiendo afirmar que la hipótesis de estudio es aceptada, es decir, el teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión control de la gestión administrativa y viceversa, en base a la percepción de los encuestados; lo que nos lleva a afirmar que cuando existe una presencia adecuada de teletrabajo, también existe un adecuado control de la gestión administrativa y viceversa.

4.1.3 Discusión de resultados

Para la evaluación de resultados, desarrollaremos un cruce de los valores de los resultados obtenidos en la presente investigación y los provenientes de los estudios previos los cuales pueden respaldar o aportar en la conclusión y recomendaciones.

Con respecto a la hipótesis general, materia de la presente investigación encontramos que los valores de los resultados obtenidos para el coeficiente correlacional fue de $r = 0.353$ y cuyo valor del índice de significancia fue $p = 0.001$; por otra parte, tenemos a Vicente, (2020), quien realizó su investigación en el cual determino la relación que existe entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, obteniendo un $Rho = 0,693$ y un valor del nivel de significancia de 0.000 ; así también encontramos a Muñoz, (2022), quien en su estudio desarrollado para la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa obtuvo un valor de 0.538 para la correlación y un valor de 0.000 para el nivel de significancia; el estudio desarrollado por Quispe, (2022), para el trabajo remoto y la gestión administrativa; determinó un valor del coeficiente de correlación de 0.590 y una Significancia de 0.000 ; así también encontramos a Huaynalaya, (2022), con su investigación buscó determinar la correlación entre la gestión administrativa y el trabajo remoto, cuyo valor hallado fue de 0.636 y una significancia al nivel de 0.001 . Analizando estos resultados con los obtenidos en la presente investigación, podemos observar que estos resultados coinciden, con lo que se puede afirmar

que existe una correlación media positiva entre el teletrabajo y la gestión administrativa; Lo que también nos lleva a entender que, a una práctica del teletrabajo más eficiente, la gestión administrativa mejorara proporcionalmente y viceversa.

Respecto a la primera hipótesis específica, del análisis desarrollado para determinar si existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la dimensión planificación de la gestión administrativa, se obtuvieron los resultados para el coeficiente de correlación $r = 0.301$ y un valor de $p = 0.003$ para su índice de significancia, es decir, existe una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la dimensión planificación de la gestión administrativa; el estudio desarrollado por Quispe, (2022), para el trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa; encontró un valor de 0.459 para el coeficiente de correlación y un valor de la Significancia igual a 0.009; el estudio desarrollado por Vicente, (2020), para el trabajo remoto y la gestión administrativa; tras el análisis desarrollado encontró un valor de 0.776 para el coeficiente de correlación y un valor de 0.000 para la Significancia; con lo que podemos afirmar que existe una correlación positiva considerable entre el trabajo remoto y la planificación de la gestión administrativa; coincidiendo los resultados presentados; lo que también nos lleva a entender que, a una práctica del teletrabajo más eficiente y ordenado, la planificación de la gestión administrativa mejorará proporcionalmente y viceversa.

Respecto a la segunda hipótesis específica, del análisis desarrollado para determinar si existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la dimensión organización de la gestión administrativa, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación $r = 0.317$ y un valor de $p = 0.002$ como índice de significancia; así también tenemos a Muñoz, (2022), quienes en su investigación obtuvo un valor de 0.560 para la correlación y un valor de 0.000 para la significancia bilateral; también encontramos a Callañaupa, (2023), quienes en su investigación obtuvo los siguientes resultados para la correlación de 0.312 calificándola de

moderada y una significancia bilateral de 0.024; con lo cual se confirmó que existe relación entre el trabajo remoto y la organización en la gestión administrativa, coincidiendo los resultados presentados; lo que también nos lleva a entender que, a una práctica del teletrabajo más eficiente y ordenado, la organización de la gestión administrativa mejorará proporcionalmente y viceversa.

Respecto a la tercera hipótesis específica, del análisis desarrollado en la presente investigación para determinar si existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la dirección de la gestión administrativa, encontramos como resultado un coeficiente de correlación $r = 0.309$ y un valor de $p = 0.003$, para su índice de significancia; así también encontramos a Huaynalaya, (2022), que en su investigación busco determinar la relación entre el trabajo remoto y la dirección en la gestión administrativa, cuyo valor hallado fue 0.620, para el coeficiente de correlación y una significancia al nivel 0.001; asimismo, Vicente, (2020), en su investigación busco determinar la correlación del trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa, obteniendo un valor de 0.546, para el coeficiente de correlación y un valor de 0.001, para la significancia; con lo cual se confirmó que existe relación entre el trabajo remoto y la dirección de la gestión administrativa, coincidiendo los resultados presentados.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, del análisis desarrollado en la presente investigación para determinar si existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la dimensión control de la gestión administrativa, se encontró como resultado un coeficiente de correlación $r = 0.399$ y un valor de $p = 0.000$, como índice de significancia, con lo que se puede afirmar que existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la dimensión control de la gestión administrativa; en la investigación desarrollada por Muñoz, (2022), determino la correlación con un valor de 0.572 y una significancia cuyo valor obtenido fue de 0.000; para Callañaupa, (2023), determinó un valor de 0.159 para el coeficiente de

correlación y un valor de 0.260 para el nivel de significancia, afirmando que no existe relación entre el trabajo remoto y el control de la gestión administrativa; cómo se puede observar existen resultados que varían de manera significativa, con lo que no podemos afirmar que existe relación entre el teletrabajo y el control de la gestión administrativa, esto va a depender del lugar, la circunstancia, el tiempo y la actividad desarrollada, teniendo en consideración a todos los citados.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- 1) Se concluye que el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el año 2023 se relacionan entre sí. Esta correlación encontrada es positiva media cuyo valor es de $r = 0.353$ y un valor de $p = 0.001$ para el índice de significancia, siendo este menor al valor del error establecido para el estudio de 0.05; por lo que, podemos afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo y este tiende a mejorar, también existe una adecuada gestión administrativa con tendencia a mejorar y viceversa.
- 2) Se concluye que el teletrabajo y la planificación de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el año 2023 se relacionan entre sí. Esta correlación encontrada es positiva media cuyo valor es de $r = 0.301$ y un valor de $p = 0.003$ para el índice de significancia, siendo este menor al valor del error establecido para el estudio de 0.05, por lo que, podemos afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo y este tiende a mejorar, también existe una adecuada planificación de la gestión administrativa con tendencia a mejorar y viceversa.

- 3) Se concluye que el teletrabajo y la organización de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el año 2023 se relacionan entre sí. Esta correlación encontrada es positiva media cuyo valor es de $r = 0.317$ y un valor de ($p = 0.002$) para el índice de significancia, siendo este menor al valor del error establecido para el estudio de 0.05, por lo que, podemos afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo y este tiende a mejorar, también existe una adecuada organización de la gestión administrativa con tendencia a mejorar y viceversa.
- 4) Se concluye que el teletrabajo y la dirección de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el año 2023 se relacionan entre sí. Esta correlación encontrada es positiva media cuyo valor es de $r = 0.309$ y cuyo índice de significancia tiene un valor de $p = 0.003$, lo cual es menor al error establecido de estudio de 0.05, por lo que, podemos afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo y este tiende a mejorar, también existe una adecuada dirección de la gestión administrativa con tendencia a mejorar y viceversa.
- 5) Se concluye que el teletrabajo y el control de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el año 2023 se relacionan entre sí. Esta correlación encontrada es positiva media cuyo valor es de ($r = 0.399$) y cuyo índice de significancia tiene un valor de ($p = 0.000$), lo cual es menor al error establecido de estudio de 0.05, por lo que, podemos afirmar que cuando existe una presencia adecuada del teletrabajo y este tiende a mejorar, también existe una adecuada dirección de la gestión administrativa con tendencia a mejorar y viceversa.

5.2 Recomendaciones

- 1) Se recomienda que cuando se contrate personal bajo la modalidad de teletrabajo o cualquier otra modalidad, por parte del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, este brinde las orientaciones o charlas para hacer de conocimiento del trabajador sus derechos y deberes que este debe cumplir durante la jornada laboral, lo que va a ayudar a mejorar la gestión administrativa en la entidad.
- 2) Se recomienda al Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que para mejorar la gestión administrativa es necesario mejorar las condiciones laborales (teletrabajo), lo que se verá reflejado en una mejor atención al usuario, debiendo ser gestión administrativa mejora en los siguientes aspectos:
 - Fortalecer la Planificación de la gestión administrativa para que se cumpla con las metas y objetivos que la entidad se establezca, una correcta difusión y concientización a los trabajadores, para que estos se mantengan enfocados en los alcances.
 - Fortalecer la Organización en la gestión administrativa que se desarrolla en la entidad, para que se cumpla con los tramites de manera oportuna y dentro de los plazos en la entidad, esto va a permitir la fluidez documentaria ante las diversas jefaturas, cumpliendo con los plazos establecidos.
 - Fortalecer la Dirección de la gestión administrativa para que exista una mejor relación entre jefes-líderes y trabajadores en la entidad, esto va a permitir tener confianza con las diversas jefaturas y cumplir con las acciones encomendadas.
 - Fortalecer el Control de la gestión administrativa para que exista una mejor entrega y desempeño de los trabajadores en la entidad, esto va a permitir cumplir con las acciones encomendadas a las diferentes unidades.

- 3) Se recomienda al Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que previo a la contratación bajo la modalidad de teletrabajo, este debe realizar una evaluación del postulante, para ver si este cumple o si cuenta con las condiciones mínimas necesarias para poder desarrollar esta modalidad, con la finalidad de no frenar la gestión administrativa de la entidad y perjudicar a los usuarios; además que cumplir con las condiciones para desarrollar un correcto teletrabajo ayuda a mejorar la gestión administrativa de la entidad y viceversa.
- 4) Teniendo en consideración los resultados de la presente investigación y las investigaciones que forman parte de los antecedentes (Muñoz, Callañaupa, Vicente, Quispe y Huaynalaya), se recomienda que se realicen futuras investigaciones profundizando en la variable “control” de la gestión administrativa, para conocer que afecta o determina directamente que exista una relación entre el teletrabajo y la variable “control” de la gestión administrativa, como puede ser el lugar geográfico, la entidad donde se labora, la circunstancia en que se desarrolla la investigación, el tiempo, la actividad desarrollada, etc.
- 5) Se recomienda realizar futuras investigaciones para estas variables en otros ámbitos del territorio peruano y entidades, como puede ser la selva o sierra, con la finalidad de ver el comportamiento de las variables de acuerdo al ámbito geográfico, y de la sociedad a la que se involucre para la investigación.
- 6) Se recomienda realizar futuros estudios, pero cambiando los tipos de enfoque, es decir puede ser un enfoque mixto o enfoque cualitativo, y utilizando como instrumentos de recolección de datos cuestionarios y entrevistas, que puede ser virtual o presencial, asimismo, se debe aumentar la muestra para conocer si la correlación depende de la calidad y cantidad de la muestra que se emplea para la investigación.

REFERENCIAS

- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, G. (2020). El teletrabajo en España.
<https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>
- Baena, P. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). <http://ebookcentral.proquest.com>
Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.
- Barrios, R. (2007). El teletrabajo. Derecho PUCP, 60, Article 60.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.011>
- Bernal, C. A. (2016). Método de la Investigación. Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S, cuarta edición.
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinieni, J., & Tammi, K. (2018). Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work. Nordic journal of working life studies, 8(53), 29-49. Obtenido de
https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103342/communication_in_the_digital_work_environment_2018.pdf?sequence=1
- Bravo, G., & Mendoza, C. (2021). Teletrabajo y entorno laboral. Caso: Centro de Promoción y Apoyo al Ingreso. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6(9), 2280-2304. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094546>
- Cabezas, M., Andrade, N. y Torres, S. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición electrónica. Octubre de 2018. ISBN: 978-9942-765-44-4. Publicación autorizada por: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- Campoverde, M., Bermeo, P., & Cisneros, Q. (2021). La gerencia administrativa en la Universidad Católica de Cuenca mediante teletrabajo durante el confinamiento. CIENCIAMATRIA, 7(12), 575-601.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915372>

Canqui Guerrero, Evelyn Alexandra. (2022). El teletrabajo y la gestión administrativa de un órgano especializado del estado, Ancash, año 2022. Repositorio Institucional - UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/112413>

Callañaupa Quispe, E. R. (2023). Gestión administrativa y el trabajo remoto en docentes del nivel secundaria de la institución educativa 0025 de Ate, 2021. Repositorio

Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116760>

Carrillo, L. (2022). Trabajo remoto y la gestión administrativa en la Dirección de Servicios de Radiodifusión del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2020. Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82367>

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración 7° edición.

Editorial Mc. Graw Hill. México.

Cifuentes, L., & Londoño, C. (2020). Teletrabajo: El problema de la institucionalización.

Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 12-20.

<https://doi.org/10.15649/2346030X.749>

Colombo, Daniel (2020). Teoría de Nash y teletrabajo: una guía práctica para que todos ganen. iProfesional - Copyright ©2024. Emprendimientos Corporativos S.A. Buenos Aires, Argentina. Todos los derechos reservados.

<https://www.iprofesional.com/management/314992-teoria-de-nash-y-teletrabajo-una-guia-practica-para-que-todos-ganen>

Díaz, M., Paca, P., Talledo, R. y Serrano, H. (2021). La experiencia de implementación del trabajo implementación del trabajo no presencial en el Perú. Saber Servir N° 6 –

Diciembre 2021 – ISSN2522-6738. DOI: <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.04>

Estepa, P. (2021). Teletrabajo postpandemia: ¿éxito para la Administración e imposible para muchas empresas? Obtenido de <https://forbes.es/empresas/95842/teletrabajo->

pospandemia-exito-administracion-imposible-muchas-empresas/

Estévez, A. (2021). Los efectos del teletrabajo en la administración pública. La Nación.

Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/opinion/los-efectos-del-teletrabajo-en-la-administracion-publica-nid30092021/>

Fehr, E., & Schurtenberger, I. (2018). Normative foundations of human cooperation. *Nature Human Behaviour*, 2(7), 458-468. Obtenido de

<https://www.nature.com/articles/s41562-018-0385-5>

Gaibor, M. (2021). El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19 [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.].

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/33798>

George, B. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.

doi:<https://doi.org/10.1111/puar.13104>

González, R., Viteri, I., Izquierdo, M., & Verdezoto, C. (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.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Gutierrez Rojas, Yoselin Vanessa. (2022). Teletrabajo y gestión administrativa de los colaboradores del Rectorado de la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98392>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1541/

definiciones.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-HILL Interamericana Editores.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista L. (2014). Metodología Investigación. 6ta Edición. Editorial. Mc. Graw. Hill. México.

Huaynalaya Rashuaman, C. L. (2022). Gestión administrativa y trabajo remoto en la Institución Educativa N° 106 Abraham Valdelomar—Santa Anita 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81456>

Kelly, L., & Todd, M. (2017). Compassion Fatigue and the Healthy Work Environment. AACN Advanced Critical Care, 28(4), 351-358.
doi:<https://doi.org/10.4037/aacnacc2017283>

Kylili, A., Afxentiou, N., Georgiou, L., Panteli, C., Morsink, P., Panayidou, A., y Fokaides, P. (2020). The role of remote working in smart cities: lessons learnt from COVID-19 pandemic. Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization, and Environmental Effects. <https://doi.org/10.1080/15567036.2020.1831108>

López, R. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Barcelona Dipòsit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona. 1ra edición. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Ley del Teletrabajo-LEY-N° 31572. (s. f.). Recuperado 6 de julio de 2023, de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>

Llamosas, T. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades (1.a ed.). Dykinson, S.L. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1k234xs>

- Ma, J. (2021). Telework Triggered by Epidemic: Effective Communication Improvement of Telecommuting in Workgroups during COVID-19. *American Journal of Industrial and Business Management*, 11(2). doi:10.4236/ajibm.2021.112013
- Ma Solana, C. (2021). El teletrabajo: posibilidades e impacto en la Administración Pública. Repositorio de la Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49562/TFG-L2947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maldonado, L. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4953744.pdf>
- Malecki, F. (2020). Overcoming the security risks of remote working. *Computer Fraud and Security*, 20(7), 10-12. [https://doi.org/10.1016/S13613723\(20\)30074-9](https://doi.org/10.1016/S13613723(20)30074-9)
- Martínez, S. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/5970>
- Mendez, C. (2012). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales (4 ed.). México: Limusa.
- Monje Álvarez, Carlos Arturo. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales Cabello, Yuliana Vanessa. (2022). El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución del órgano competente de la fiscalización laboral, Lima 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83593>
- Münch L. (2010). Administración: Gestión Organizacional, Enfoques y Procesos Administrativos. PEARSON EDUCACIÓN, PRIMERA EDICIÓN, México, 2010. ISBN: 978-607-442-389-1.
- Muñoz Yurivilca, K. T. (2022). Gestión del trabajo Remoto y la gestión Administrativa de los

- trabajadores de la Ugel Oxapampa, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82425>
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Council of Nurses*, 64(1), 91-98.
doi:doi:10.1111/inr.12342
- Navia-Núñez, M., Stefanu-Lidorikiotu, Y., & Valdivia-Úbeda, A. (2019). Elementos de influencia en la toma de decisiones entre directores comerciales en empresas familiares. Estudio comparado de empresas de Cataluña (España) y Barranquilla (Colombia). *Contabilidad y Negocios*, 14 (27), 73-88.
<https://doi.org/10.18800/contabilidad.20190>
- Quezada, M., Castro, M., Oliva, J., Gallo, C. y Quezada, G. (2020). Alfabetización digital como sustento del teletrabajo para docentes universitarios: hacia una sociedad inclusiva. *Conrado*, 16(77), 332-337.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442020000600332
- Quispe Serna, J. (2022). Trabajo remoto y gestión administrativa en el área de rentas de la municipalidad distrital de Santiago Cusco, 2021. Universidad César Vallejo (Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80224>.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4825203>
- Quispe, A. y Quispe, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547>
- Ramírez, P. (2018). Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: Revisión de la literatura. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14217>
- Rose, J., & Flak, L. (2018). Stakeholder theory for the E-government context: Framing a

- value-oriented normative core. *Government Information Quarterly*, 35(3), 362-374.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.06.005>
- Rastrollo Suárez, J. (2022). La integración del teletrabajo en la organización administrativa. *Revista General de Derecho Administrativo*, 59.
https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=424636
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Editorial Pearson. X Edición.
- Rubio, P (2008) *Introducción a la Gestión Empresarial*. Instituto Europeo de Gestión Empresarial. Madrid: Libro I y II.
- Sinan, Z. (2018). The Reference Significance of New Public Management to China's Administrative Management Reform. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 246, 101-105. Obtenido de
<https://www.atlantispres.com/proceedings/icpel-18/25905396>
- Urrutia Diaz, Enrique Manuel Bernardo. (2022). Trabajo remoto en la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de abastecimiento en un ministerio público, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104049>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para la elaboración de proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.
- Vargas Pareja, Celso Rene. (2021). *El teletrabajo y la gestión administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65634>
- Vicente, C. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>
- Vocos F y OA Martínez (2004): “Nuevas formas de organización del teletrabajo y movimiento obrero: una visión crítica del teletrabajo”. VI Jornadas de Sociología.

Buenos Aires, UBA. <https://cdsa.aacademica.org/000-045/762.pdf>

Vodafone (2021). Teletrabajo> La Administración pública prevé pasar del 18% de teletrabajo antes de la pandemia al 55% en la era poscovid. Diario El País. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2021-04-21/la-administracion-publica-preve-pasar-del-18-de-teletrabajo-antes-de-la-pandemia-al-55-en-la-era-poscovid.html>

Yukun, B., Qian, J., y Parker, S. (2020). Achieving effective remote work during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Psicología aplicada*, 70(1), 16-59. <https://iaapjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/apps.12290>

ANEXOS.

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Diseño Metodológico
¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023.	<p>Teletrabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa 	<p>Población: 93</p> <p>Se aplico un censo sobre las 93 personas.</p> <p>Probabilístico</p> <p>Escala de Medición: Escala de intervalos.</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de variables: Cualitativo, ordinal (escala de Likert)</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Alcance o Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental – de corte Transversal</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la planificación de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023? - ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la organización de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023? - ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la dirección de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023? - ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y el control de la gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación del teletrabajo con la planificación de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. - Identificar la relación del teletrabajo con la organización de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. - Identificar la relación del teletrabajo con la dirección de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. - Identificar la relación del teletrabajo con el control de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> - El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la planificación de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. - El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la organización de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. - El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con la dirección de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. - El teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el control de la gestión administrativa del Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de trabajo 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Dispositivos y soportes informáticos 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación 	
			<p>Gestión Administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Organización 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Dirección 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Control 	

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO N° 01

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: TELETRABAJO

Estimado trabajador del Programa Subsectorial de Irrigaciones, el presente instrumento busca medir su nivel de relación sobre el teletrabajo en la entidad; los resultados a obtener son solamente académicos, culminada la investigación se eliminará todos los datos obtenidos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente de acuerdo a su experiencia. Las alternativas son: Siempre (5) – Casi siempre (4) – Algunas veces (3) – Casi nunca (2) – Nunca (1).

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

EDAD (AÑOS)	
--------------------	--

SEXO	M	F
-------------	---	---

TIEMPO QUE LABORA EN EL PSI	0 a 01 año	01 a 02 años	02 a 05 años	05 años a más
------------------------------------	------------	--------------	--------------	---------------

PRIMERA VARIABLE: TELETRABAJO						
1. DIMENSIÓN: NORMATIVA.		Escala				
Indicador:	Divulgación de políticas de trabajo	1	2	3	4	5
1	La entidad difunde las normativas, políticas y procedimientos para el desarrollo del teletrabajo.					
Indicador:	Informe de condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
2	La entidad cumple con informar de manera clara las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.					
Indicador:	Confidencialidad de información	1	2	3	4	5
3	La entidad practica la confidencialidad de la información que elabora el teletrabajador.					
Indicador:	Cumplimiento de cronograma	1	2	3	4	5
4	La entidad brinda el cronograma de actividades y/o participación para el teletrabajador.					
Indicador:	Jornada laboral	1	2	3	4	5
5	La entidad exige el cumplimiento de la jornada laboral para el teletrabajador y la desconexión digital.					
2. DIMENSIÓN: AMBIENTE DE TRABAJO		Escala				

Indicador: Salud física y mental		1	2	3	4	5
6	La entidad brinda programas para garantizar la salud física y mental de los teletrabajadores.					
Indicador: Espacio físico		1	2	3	4	5
7	La entidad exige que se cuente con un espacio físico y mental adecuado para la concentración y desarrollo del teletrabajo.					
Indicador: Mobiliario		1	2	3	4	5
8	La entidad exige que se cuente con el mobiliario adecuado para realizar el teletrabajo.					
Indicador: Productividad		1	2	3	4	5
9	La entidad exige que se tenga un ambiente de trabajo libre de distracciones, permitiendo el éxito y la buena productividad.					
3. DIMENSIÓN: DISPOSITIVOS Y SOPORTES INFORMÁTICOS		Escala				
Indicador: Teléfonos móviles		1	2	3	4	5
10	La entidad exige que se cuente con teléfonos móviles y herramientas adecuadas para realizar el teletrabajo.					
Indicador: Conocimientos tecnológicos		1	2	3	4	5
11	La entidad brinda capacitaciones para la actualización de conocimientos en soporte técnico y medios tecnológicos para el desarrollo del teletrabajo.					
Indicador: Ordenadores		1	2	3	4	5
12	La entidad exige que se cuente con equipos tecnológicos y/o ordenadores adecuados que permitan desarrollar el teletrabajo.					
Indicador: Conectividad a internet		1	2	3	4	5
13	La entidad exige que se cuente con conectividad de acceso a internet adecuado para realizar el teletrabajo.					
4. DIMENSIÓN: CANALES DE COMUNICACIÓN		Escala				
Indicador: Videollamadas		1	2	3	4	5
14	La entidad cuenta con mesa de partes virtual y/o canales de videollamadas para la atención a los ciudadanos o usuarios.					
Indicador: Redes sociales		1	2	3	4	5
15	La entidad difunde sus actividades desarrolladas mediante redes sociales haciendo conocer a la comunidad sus avances y/o metas alcanzadas.					
Indicador: Correo electrónico		1	2	3	4	5
16	La Entidad brinda correos electrónicos a sus teletrabajadores para que puedan desarrollar sus labores.					

CUESTIONARIO N° 02

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado trabajador del Programa Subsectorial de Irrigaciones, el presente instrumento busca medir su nivel de relación sobre Gestión Administrativa en la entidad; los resultados a obtener son solamente académicos, culminada la investigación se eliminará todos los datos obtenidos; por ello se le pide que conteste con sinceridad y marque con una X la opción que refleja su opinión.

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente de acuerdo a su experiencia. Las alternativas son: Siempre (5) – Casi siempre (4) – Algunas veces (3) – Casi nunca (2) – Nunca (1).

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

EDAD (AÑOS)	
--------------------	--

SEXO	M	F
-------------	---	---

TIEMPO QUE LABORA EN EL PSI	0 a 01 año	01 a 02 años	02 a 05 años	05 años a más
------------------------------------	------------	--------------	--------------	---------------

SEGUNDA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
1. DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN.					Escala				
Indicador: Planes					1	2	3	4	5
1	Conoce el Plan Operativo Institucional de la entidad pública donde labora.								
Indicador: Metas					1	2	3	4	5
2	En el Plan Operativo Institucional de la entidad se encuentran establecidos las metas a alcanzar durante el año.								
Indicador: Acciones					1	2	3	4	5
3	Conoce las acciones establecidos en el Plan Operativo Institucional para el desarrollo de sus funciones.								
Indicador: Procedimientos					1	2	3	4	5
4	Considera que los procedimientos se encuentran actualizados en el marco de la modernización del Estado y la gestión por resultados.								
Indicador: Toma de decisión					1	2	3	4	5
5	Considera que las decisiones que toman los jefes de área son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.								
2. DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					Escala				
Indicador: Estructura organizacional					1	2	3	4	5

6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizacional de fácil identificación por todos los trabajadores permitiendo interactuar fácilmente con otros órganos u áreas de dependencia.					
Indicador: Niveles jerárquicos		1	2	3	4	5
7	Considera que los trabajadores identifican los niveles jerárquicos de la entidad fácilmente y para poder realizar las coordinaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones.					
Indicador: Presupuesto asignado		1	2	3	4	5
8	Considera que el presupuesto asignado a la entidad permite cumplir con las metas y objetivos de las distintas unidades y dependencias, según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional.					
Indicador: Recursos humanos		1	2	3	4	5
9	Considera que la entidad difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.					
Indicador: División de tareas		1	2	3	4	5
10	Considera que la entidad realiza la delegación o distribución de tareas, teniendo en consideración las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.					
Indicador: Competencia profesional		1	2	3	4	5
11	Considera que la entidad desarrolla los procesos de contratación de personal considerando los perfiles requeridos de acuerdo al cargo ofertado.					
3. DIMENSIÓN: DIRECCIÓN.		Escala				
Indicador: Liderazgo		1	2	3	4	5
12	Considera que el Titular de la entidad y jefes de área difunden los objetivos y metas a todos sus trabajadores.					
Indicador: Motivación		1	2	3	4	5
13	Considera que el Titular de la entidad brinda la motivación acertada al personal, generando confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos.					
Indicador: Comunicación y negociación		1	2	3	4	5
14	Considera que el titular y jefes de área comunican de manera oportuna y clara al personal para realizar tareas y funciones encomendadas.					
Indicador: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
15	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo, buscando el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos.					
Indicador: Clima laboral		1	2	3	4	5
16	Considera que los trabajadores son escuchados oportunamente sobre sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.					
4. DIMENSIÓN: CONTROL.		Escala				
Indicador: Evaluación de desempeño		1	2	3	4	5
17	Considera que el titular y jefes de área de la entidad, establecen compromisos de desempeño laboral para la evaluación de los trabajadores.					

Indicador: Medición de los objetivos		1	2	3	4	5
18	Considera que se comunica a todos los trabajadores el avance y actividades pendientes por ejecutar del Plan Operativo Institucional para lograr alcanzar los objetivos.					
Indicador: Verificación de las actividades		1	2	3	4	5
19	Considera que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad haciendo lograr los objetivos.					
Indicador: Sistema de información		1	2	3	4	5
20	Considera que los sistemas de información son utilizados por la entidad se encuentran correctamente y administran información de calidad que ayuda a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad.					

Anexo 3: Validez del instrumento por expertos.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: TELETRABAJO								
	Dimensión 1: Normativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad difunde las normativas, políticas y procedimientos para el teletrabajo.	X		X		X		
2	La entidad cumple con informar de manera clara las condiciones del teletrabajo.	X		X		X		
3	La entidad practica la confidencialidad de la información que elabora el teletrabajador.	X		X		X		
4	La entidad brinda el cronograma de actividades y/o participación para el trabajador.	X		X		X		
5	La entidad cumple con exigir el cumplimiento de la jornada laboral para el teletrabajador.	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La entidad brinda programas para garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.	X		X		X		
7	La entidad brinda un espacio físico y mental para la adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	X		X		X		
8	La entidad brinda el mobiliario adecuado para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
9	La entidad brinda un ambiente de trabajo libre de distracciones, permitiendo el éxito y la máxima productividad.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dispositivos y soportes informáticos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad entrega teléfonos móviles y herramientas útiles para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
11	La entidad brinda capacitaciones para la actualización de conocimientos en soporte de equipos y medios tecnológicos para la remisión de la información.	X		X		X		
12	La entidad cuenta con equipos tecnológicos y/o ordenadores que permiten mejorar y acelerar el teletrabajo.	X		X		X		
13	La entidad cuenta con conectividad de acceso a internet adecuado para recibir y compartir las actividades del teletrabajo.	X		X		X		
	Dimensión 4: Canales de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cuenta con mesa de partes virtual para la atención a los ciudadanos o usuarios.	X		X		X		
15	La entidad difunde sus actividades mediante redes sociales haciendo conocer a la comunidad sus avances.	X		X		X		
16	La Entidad brinda teléfonos celulares modernos a sus teletrabajadores para que puedan desarrollar sus labores.	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
Dimensión 1: Planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran claramente definidos la visión y la misión de la entidad.	X		X		X		
2	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran establecidos las metas a alcanzar durante el año.	X		X		X		
3	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran los procedimientos adecuados e idóneos para el desarrollo de las acciones de la entidad.	X		X		X		
4	Considera que los planes y procedimientos se encuentran actualizados en el marco de la modernización del Estado y la gestión por resultados.	X		X		X		
5	Considera que las decisiones que toman los jefes de área son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		
Dimensión 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizacional de fácil identificación por todos los trabajadores permitiendo interactuar fácilmente con otros órganos u áreas de dependencia.	X		X		X		
7	Considera que los trabajadores identifican los niveles jerárquicos de la entidad fácilmente y para poder realizar las coordinaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto asignado a la entidad permite cumplir con las metas y objetivos de las distintas unidades y dependencias, según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
9	Considera que la entidad difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.	X		X		X		
10	Considera que la entidad realiza la delegación o distribución de tareas, teniendo en consideración las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
11	Considera que la entidad desarrolla los procesos de contratación de personal considerando los perfiles requeridos de acuerdo al cargo ofertado.	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el Titular de la entidad y jefes de área difunden los objetivos y metas a todos sus trabajadores.	X		X		X		
13	Considera que el Titular de la entidad brinda la motivación acertada al personal, generando confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	Considera que el titular y jefes de área comunican de manera oportuna y clara al personal para realizar tareas y funciones encomendadas.	X		X		X		
15	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo, buscando el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		

16	Considera que los trabajadores son escuchados oportunamente sobre sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X	
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que el titular y jefes de área de la entidad, establecen compromisos de desempeño laboral para la evaluación de los trabajadores.	X		X		X	
18	Considera que se comunica a todos los trabajadores el avance y actividades pendientes por ejecutar del Plan Operativo Institucional para lograr alcanzar los objetivos.	X		X		X	
19	Considera que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad haciendo lograr los objetivos.	X		X		X	
20	Considera que los sistemas de información son utilizados por la entidad se encuentran correctamente y administran información de calidad que ayuda a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad.	X		X		X	

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.

9

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

DNI: 08814139

Correo electrónico institucional:jnavarrot@ucvvirtual.edu.pe

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima 05. de Noviembre de 2023

Firma del experto informante

10

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: TELETRABAJO								
	Dimensión 1: Normativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad difunde las normativas, políticas y procedimientos para el teletrabajo.	X		X		X		
2	La entidad cumple con informar de manera clara las condiciones del teletrabajo.	X		X		X		
3	La entidad practica la confidencialidad de la información que elabora el teletrabajador.	X		X		X		
4	La entidad brinda el cronograma de actividades y/o participación para el trabajador.	X		X		X		
5	La entidad cumple con exigir el cumplimiento de la jornada laboral para el teletrabajador.	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La entidad brinda programas para garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.	X		X		X		
7	La entidad brinda un espacio físico y mental para la adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	X		X		X		
8	La entidad brinda el mobiliario adecuado para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
9	La entidad brinda un ambiente de trabajo libre de distracciones, permitiendo el éxito y la máxima productividad.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dispositivos y soportes informáticos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad entrega teléfonos móviles y herramientas útiles para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
11	La entidad brinda capacitaciones para la actualización de conocimientos en soporte de equipos y medios tecnológicos para la remisión de la información.	X		X		X		
12	La entidad cuenta con equipos tecnológicos y/o ordenadores que permiten mejorar y acelerar el teletrabajo.	X		X		X		
13	La entidad cuenta con conectividad de acceso a internet adecuado para recibir y compartir las actividades del teletrabajo.	X		X		X		
	Dimensión 4: Canales de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cuenta con mesa de partes virtual para la atención a los ciudadanos o usuarios.	X		X		X		
15	La entidad difunde sus actividades mediante redes sociales haciendo conocer a la comunidad sus avances.	X		X		X		
16	La Entidad brinda teléfonos celulares modernos a sus teletrabajadores para que puedan desarrollar sus labores.	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran claramente definidos la visión y la misión de la entidad.	X		X		X		
2	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran establecidos las metas a alcanzar durante el año.	X		X		X		
3	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran los procedimientos adecuados e idóneos para el desarrollo de las acciones de la entidad.	X		X		X		
4	Considera que los planes y procedimientos se encuentran actualizados en el marco de la modernización del Estado y la gestión por resultados.	X		X		X		
5	Considera que las decisiones que toman los jefes de área son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizacional de fácil identificación por todos los trabajadores permitiendo interactuar fácilmente con otros órganos u áreas de dependencia.	X		X		X		
7	Considera que los trabajadores identifican los niveles jerárquicos de la entidad fácilmente y para poder realizar las coordinaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto asignado a la entidad permite cumplir con las metas y objetivos de las distintas unidades y dependencias, según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
9	Considera que la entidad difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.	X		X		X		
10	Considera que la entidad realiza la delegación o distribución de tareas, teniendo en consideración las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
11	Considera que la entidad desarrolla los procesos de contratación de personal considerando los perfiles requeridos de acuerdo al cargo ofertado.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el Titular de la entidad y jefes de área difunden los objetivos y metas a todos sus trabajadores.	X		X		X		
13	Considera que el Titular de la entidad brinda la motivación acertada al personal, generando confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	Considera que el titular y jefes de área comunican de manera oportuna y clara al personal para realizar tareas y funciones encomendadas.	X		X		X		
15	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo, buscando el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		

16	Considera que los trabajadores son escuchados oportunamente sobre sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que el titular y jefes de área de la entidad, establecen compromisos de desempeño laboral para la evaluación de los trabajadores.	X		X		X		
18	Considera que se comunica a todos los trabajadores el avance y actividades pendientes por ejecutar del Plan Operativo Institucional para lograr alcanzar los objetivos.	X		X		X		
19	Considera que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad haciendo lograr los objetivos.	X		X		X		
20	Considera que los sistemas de información son utilizados por la entidad se encuentran correctamente y administran información de calidad que ayuda a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad.	X		X		X		

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.

9

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Kelly Milagritos Casana Jara

DNI: 43562136

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

04 de NOVIEMBRE de 2023



Firma del experto informante

10

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: TELETRABAJO								
	Dimensión 1: Normativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad difunde las normativas, políticas y procedimientos para el teletrabajo.	X		X		X		
2	La entidad cumple con informar de manera clara las condiciones del teletrabajo.	X		X		X		
3	La entidad practica la confidencialidad de la información que elabora el teletrabajador.	X		X		X		
4	La entidad brinda el cronograma de actividades y/o participación para el trabajador.	X		X		X		
5	La entidad cumple con exigir el cumplimiento de la jornada laboral para el teletrabajador.	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La entidad brinda programas para garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.	X		X		X		
7	La entidad brinda un espacio físico y mental para la adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	X		X			X	Mejorar claridad
8	La entidad brinda el mobiliario adecuado para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
9	La entidad brinda un ambiente de trabajo libre de distracciones, permitiendo el éxito y la máxima productividad.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dispositivos y soportes informáticos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad entrega teléfonos móviles y herramientas útiles para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
11	La entidad brinda capacitaciones para la actualización de conocimientos en soporte de equipos y medios tecnológicos para la remisión de la información.	X		X		X		
12	La entidad cuenta con equipos tecnológicos y/o ordenadores que permiten mejorar y acelerar el teletrabajo.	X		X		X		
13	La entidad cuenta con conectividad de acceso a internet adecuado para recibir y compartir las actividades del teletrabajo.	X		X		X		
	Dimensión 4: Canales de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cuenta con mesa de partes virtual para la atención a los ciudadanos o usuarios.	X		X		X		
15	La entidad difunde sus actividades mediante redes sociales haciendo conocer a la comunidad sus avances.	X		X		X		
16	La Entidad brinda teléfonos celulares modernos a sus teletrabajadores para que puedan desarrollar sus labores.	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
Dimensión 1: Planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran claramente definidos la visión y la misión de la entidad.	X		X		X		
2	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran establecidos las metas a alcanzar durante el año.	X		X		X		
3	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran los procedimientos adecuados e idóneos para el desarrollo de las acciones de la entidad.	X		X			X	Mejorar claridad con respecto a procedimientos
4	Considera que los planes y procedimientos se encuentran actualizados en el marco de la modernización del Estado y la gestión por resultados.	X		X		X		
5	Considera que las decisiones que toman los jefes de área son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		
Dimensión 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizacional de fácil identificación por todos los trabajadores permitiendo interactuar fácilmente con otros órganos u áreas de dependencia.	X		X		X		
7	Considera que los trabajadores identifican los niveles jerárquicos de la entidad fácilmente y para poder realizar las coordinaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto asignado a la entidad permite cumplir con las metas y objetivos de las distintas unidades y dependencias, según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
9	Considera que la entidad difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.	X		X		X		
10	Considera que la entidad realiza la delegación o distribución de tareas, teniendo en consideración las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
11	Considera que la entidad desarrolla los procesos de contratación de personal considerando los perfiles requeridos de acuerdo al cargo ofertado.	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el Titular de la entidad y jefes de área difunden los objetivos y metas a todos sus trabajadores.	X		X		X		
13	Considera que el Titular de la entidad brinda la motivación acertada al personal, generando confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	Considera que el titular y jefes de área comunican de manera oportuna y clara al personal para realizar tareas y funciones encomendadas.	X		X		X		
15	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo, buscando el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		

16	Considera que los trabajadores son escuchados oportunamente sobre sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X		
Dimensión 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que el titular y jefes de área de la entidad, establecen compromisos de desempeño laboral para la evaluación de los trabajadores.	X		X		X		
18	Considera que se comunica a todos los trabajadores el avance y actividades pendientes por ejecutar del Plan Operativo Institucional para lograr alcanzar los objetivos.	X		X		X		
19	Considera que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad haciendo lograr los objetivos.	X		X		X		
20	Considera que los sistemas de información son utilizados por la entidad se encuentran correctamente y administran información de calidad que ayuda a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad.	X		X			X	Mejorar claridad en la redaccion

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.

9

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems establecidos son Suficientes para medir las dimensiones. Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MIGUEL ARTURO VASQUEZ DAVALOS

DNI:43295393

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador: ADMINISTRACION/ GESTION PUBLICA

Temático [X]

Lima, 08 de. noviembre de 2023



Dr. Miguel Vásquez Dávalos

10

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: TELETRABAJO								
	Dimensión 1: Normativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad difunde las normativas, políticas y procedimientos para el teletrabajo.	X		X		X		
2	La entidad cumple con informar de manera clara las condiciones del teletrabajo.	X		X		X		
3	La entidad practica la confidencialidad de la información que elabora el teletrabajador.	X		X		X		
4	La entidad brinda el cronograma de actividades y/o participación para el trabajador.	X		X		X		
5	La entidad cumple con exigir el cumplimiento de la jornada laboral para el teletrabajador.	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La entidad brinda programas para garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.	X		X		X		
7	La entidad brinda un espacio físico y mental para la adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	X		X		X		
8	La entidad brinda el mobiliario adecuado para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
9	La entidad brinda un ambiente de trabajo libre de distracciones, permitiendo el éxito y la máxima productividad.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dispositivos y soportes informáticos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad entrega teléfonos móviles y herramientas útiles para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
11	La entidad brinda capacitaciones para la actualización de conocimientos en soporte de equipos y medios tecnológicos para la remisión de la información.	X		X		X		
12	La entidad cuenta con equipos tecnológicos y/o ordenadores que permiten mejorar y acelerar el teletrabajo.	X		X		X		
13	La entidad cuenta con conectividad de acceso a internet adecuado para recibir y compartir las actividades del teletrabajo.	X		X		X		
	Dimensión 4: Canales de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cuenta con mesa de partes virtual para la atención a los ciudadanos o usuarios.	X		X		X		
15	La entidad difunde sus actividades mediante redes sociales haciendo conocer a la comunidad sus avances.	X		X		X		
16	La Entidad brinda teléfonos celulares modernos a sus teletrabajadores para que puedan desarrollar sus labores.	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran claramente definidos la visión y la misión de la entidad.	X		X		X		
2	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran establecidos las metas a alcanzar durante el año.	X		X		X		
3	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran los procedimientos adecuados e idóneos para el desarrollo de las acciones de la entidad.	X		X		X		
4	Considera que los planes y procedimientos se encuentran actualizados en el marco de la modernización del Estado y la gestión por resultados.	X		X		X		
5	Considera que las decisiones que toman los jefes de área son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizacional de fácil identificación por todos los trabajadores permitiendo interactuar fácilmente con otros órganos u áreas de dependencia.	X		X		X		
7	Considera que los trabajadores identifican los niveles jerárquicos de la entidad fácilmente y para poder realizar las coordinaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto asignado a la entidad permite cumplir con las metas y objetivos de las distintas unidades y dependencias, según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
9	Considera que la entidad difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.	X		X		X		
10	Considera que la entidad realiza la delegación o distribución de tareas, teniendo en consideración las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
11	Considera que la entidad desarrolla los procesos de contratación de personal considerando los perfiles requeridos de acuerdo al cargo ofertado.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el Titular de la entidad y jefes de área difunden los objetivos y metas a todos sus trabajadores.	X		X		X		
13	Considera que el Titular de la entidad brinda la motivación acertada al personal, generando confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	Considera que el titular y jefes de área comunican de manera oportuna y clara al personal para realizar tareas y funciones encomendadas.	X		X		X		
15	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo, buscando el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		

16	Considera que los trabajadores son escuchados oportunamente sobre sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X	
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que el titular y jefes de área de la entidad, establecen compromisos de desempeño laboral para la evaluación de los trabajadores.	X		X		X	
18	Considera que se comunica a todos los trabajadores el avance y actividades pendientes por ejecutar del Plan Operativo Institucional para lograr alcanzar los objetivos.	X		X		X	
19	Considera que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad haciendo lograr los objetivos.	X		X		X	
20	Considera que los sistemas de información son utilizados por la entidad se encuentran correctamente y administran información de calidad que ayuda a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad.	X		X		X	

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.

9

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Luis Miguel Olórtogui Alcalde

DNI: 45974022

Correo electrónico institucional: Luis.ortegui@upn.edu.pe

Especialidad del validador: Investigación / Gestión Comercial.

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

06 de noviembre de 2023



Firma del experto informante

10

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: TELETRABAJO								
	Dimensión 1: Normativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad difunde las normativas, políticas y procedimientos para el teletrabajo.	X		X		X		
2	La entidad cumple con informar de manera clara las condiciones del teletrabajo.	X		X		X		
3	La entidad practica la confidencialidad de la información que elabora el teletrabajador.	X		X		X		
4	La entidad brinda el cronograma de actividades y/o participación para el trabajador.	X		X		X		
5	La entidad cumple con exigir el cumplimiento de la jornada laboral para el teletrabajador.	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La entidad brinda programas para garantiza la salud física y mental de los teletrabajadores.	X		X		X		
7	La entidad brinda un espacio físico y mental para la adecuada concentración y desarrollo del teletrabajo.	X		X		X		
8	La entidad brinda el mobiliario adecuado para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
9	La entidad brinda un ambiente de trabajo libre de distracciones, permitiendo el éxito y la máxima productividad.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dispositivos y soportes informáticos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad entrega teléfonos móviles y herramientas útiles para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
11	La entidad brinda capacitaciones para la actualización de conocimientos en soporte de equipos y medios tecnológicos para la remisión de la información.	X		X		X		
12	La entidad cuenta con equipos tecnológicos y/o ordenadores que permiten mejorar y acelerar el teletrabajo.	X		X		X		
13	La entidad cuenta con conectividad de acceso a internet adecuado para recibir y compartir las actividades del teletrabajo.	X		X		X		
	Dimensión 4: Canales de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cuenta con mesa de partes virtual para la atención a los ciudadanos o usuarios.	X		X		X		
15	La entidad difunde sus actividades mediante redes sociales haciendo conocer a la comunidad sus avances.	X		X		X		
16	La Entidad brinda teléfonos celulares modernos a sus teletrabajadores para que puedan desarrollar sus labores.	X		X		X		

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran claramente definidos la visión y la misión de la entidad.	X		X		X		
2	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran establecidos las metas a alcanzar durante el año.	X		X		X		
3	Considera que en el Plan Operativo Institucional se encuentran los procedimientos adecuados e idóneos para el desarrollo de las acciones de la entidad.	X		X		X		
4	Considera que los planes y procedimientos se encuentran actualizados en el marco de la modernización del Estado y la gestión por resultados.	X		X		X		
5	Considera que las decisiones que toman los jefes de área son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizacional de fácil identificación por todos los trabajadores permitiendo interactuar fácilmente con otros órganos u áreas de dependencia.	X		X		X		
7	Considera que los trabajadores identifican los niveles jerárquicos de la entidad fácilmente y para poder realizar las coordinaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto asignado a la entidad permite cumplir con las metas y objetivos de las distintas unidades y dependencias, según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
9	Considera que la entidad difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.	X		X		X		
10	Considera que la entidad realiza la delegación o distribución de tareas, teniendo en consideración las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
11	Considera que la entidad desarrolla los procesos de contratación de personal considerando los perfiles requeridos de acuerdo al cargo ofertado.	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el Titular de la entidad y jefes de área difunden los objetivos y metas a todos sus trabajadores.	X		X		X		
13	Considera que el Titular de la entidad brinda la motivación acertada al personal, generando confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	Considera que el titular y jefes de área comunican de manera oportuna y clara al personal para realizar tareas y funciones encomendadas.	X		X		X		
15	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo, buscando el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		

16	Considera que los trabajadores son escuchados oportunamente sobre sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que el titular y jefes de área de la entidad, establecen compromisos de desempeño laboral para la evaluación de los trabajadores.	X		X		X		
18	Considera que se comunica a todos los trabajadores el avance y actividades pendientes por ejecutar del Plan Operativo Institucional para lograr alcanzar los objetivos.	X		X		X		
19	Considera que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad haciendo lograr los objetivos.	X		X		X		
20	Considera que los sistemas de información son utilizados por la entidad se encuentran correctamente y administran información de calidad que ayuda a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad.	X		X		X		

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.

9

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. MOTTA GARCÍA, Andrés Martín

DNI: 09832797

Correo electrónico institucional: amotta@contraloria.gob.pe

Especialidad del validador: Investigación Universitaria

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

Firma del experto informante

08 de noviembre de 2023.

10

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Intervalos de confiabilidad

Índice	Nivel de confiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	$\alpha \geq 0.90$
2	Bueno	$\alpha \geq 0.80$
3	Aceptable	$\alpha \geq 0.70$
4	Cuestionable	$\alpha \geq 0.60$
5	Pobre	$\alpha \geq 0.50$
6	Inaceptable	$\alpha < 0.50$

Nota. Esta tabla muestra los intervalos de confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Tomado de George y Mallery (2003), según Ponce, Cervantes y Robles.

Confiabilidad de la Variable 1: Teletrabajo

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
Teletrabajo	0,919	16

Confiabilidad de la Variable 2: Gestión Administrativa

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
Gestión Administrativa	0,911	20

Análisis estadístico total de la variable.

Confiabilidad global de los instrumentos.

Variabes	Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
Teletrabajo - Gestión Administrativa	0,925	36

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 05 de diciembre de 2023

Investigador

Guido Bartolomé Henostroza Lázaro

Exp. N°: 1150-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Teletrabajo y gestión administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023**” Versión 02 con fecha 03/12/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 30/10/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Guido Bartolomé Henostroza Lázaro y a los investigadores colaboradores (no aplica)

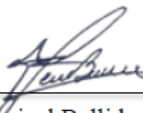
La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: guido Bartolomé Henostroza Lázaro

Título: TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "TELETRABAJO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, LIMA 2023". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, de la Escuela Posgrado del Programa de Gestión Pública y Gobernabilidad.

El propósito de este estudio es aportar conocimiento, sobre las actividades que pueden ser realizadas mediante la modalidad del teletrabajo y si estas se encuentran relacionadas con las actividades de la administración pública, cuyos resultados pueden ser sistematizados en una propuesta para las ciencias de la administración, ya que se estaría demostrando que tipo de relación existe entre el teletrabajo y la administración pública, cuya investigación puede ser ampliado a otros sectores.

Su ejecución ayudará a/permitirá a los colaboradores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, conocer si se cumplen los derechos y deberes de cada una de las partes, debido que la presente investigación puede abrir una puerta para que la entidad pueda evaluar la implementación del teletrabajo con los trabajadores que desarrollan actividades administrativas, buscando un equilibrio y beneficio mutuo, mejorando la atención de la entidad para con los usuarios.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Una encuesta
-

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (*según corresponda, añadir a detalle*). Los resultados de la/los encuesta e investigación se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos (*detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras*)

Su participación en el estudio no genera ningún riesgo para usted y tampoco para su centro de labores

Beneficios (*detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras*)

Usted se beneficiará académicamente, debido que una vez culminada con la investigación el material será compartido mediante un enlace para su conocimiento y fines.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el llenado de la encuesta o encuentra algo que lo pueda perjudicar más adelante, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador principal (*Guido Bartolomé Henostroza Lázaro, número de teléfono celular 943452978.*) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombres:
DNI:

Investigador
Guido B. Henostroza Lázaro
DNI: 42166304

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



Asunto: Autorización de aplicación de instrumento de investigación.


Ing. DAVID RUBÉN CHARCA HUANCCO
 Jefe de Subunidad
 Subunidad Gerencial de Ejecución y Supervisión de Infraestructura de Riego y Drenaje
 Unidad Gerencial de Infraestructura de Riego y Drenaje
 Programa Subsectorial de Irrigaciones

Se autoriza al Ing. Guido Bartolomé Henostroza Lázaro, para que realice su recolección de datos para su proyecto de investigación **"Teletrabajo y Gestión Administrativa en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Lima 2023"**.

Sin otro particular, es oportuno manifestarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

La Molina, 07 de noviembre del 2023.



Ing. DAVID RUBÉN CHARCA HUANCCO
 Jefe de Subunidad
 Subunidad Gerencial de Ejecución y Supervisión de Infraestructura de Riego y Drenaje
 Programa Subsectorial de Irrigaciones

Anexo 8: Base de datos

Vinculo a base de datos en formato editable en onedrive

https://wienercarrion-my.sharepoint.com/:u:/g/personal/jorge_vargasm_uwiener_edu_pe/EclJt0h6HAJLiQxeUu3fK2QBpBzcRlvLs9hfhE35gP1Z_A?e=pNrT3s

Anexo 9: Reporte de similitud de Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.unsa.edu.pe Internet	3%
4	uwiener on 2024-01-04 Submitted works	1%
5	Submitted on 1692473116667 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	uwiener on 2024-03-14 Submitted works	<1%
8	psi.gob.pe Internet	<1%