



Article scientific



Teleworking and the strictly administrative function in a public university in Peru

Saul Moran Cusi ^a and Karina Victoria Quispe Mendoza ^a

^a Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

ITEM INFORMATION

Item history:

Received on June 18, 2024

Accepted on April 12, 2024

Keywords:

Teleworking

Strictly administrative function

Administrative staff

Public university

ABSTRACT

Teleworking has undergone a significant change in recent years, radically transforming the strictly administrative function in the public university. This is because they have begun to define policies on teleworking. The objective of the research was to establish the positive relationship that exists between teleworking and the strictly administrative function in a public university in Peru. The descriptive, observational, transversal and correlational quantitative method was used, with a descriptive and correlational level of research, whose sample was made up of 37 administrative personnel. In the theoretical context, it was based on the review of the literature and the opinions of social actors. To manage and examine the information we use descriptive and inferential statistics methods, which is achieved through the Pearson correlation coefficient, for the teleworking variable $R = 0.969$, and for the strictly administrative function variable $R = 0.969$, accepting that there is a very high positive relationship, with a significance level $p = 0.000$ being less than 5% ($p < 0.05$). Finally, it is concluded that teleworking has a very high positive relationship with the strictly administrative function in a public university in Peru.

© 2024 Journal Scientific Research World Economy EconConnections

All rights reserved

El teletrabajo y la función estrictamente administrativo en una universidad pública del Perú

RESUMEN

Palabras clave:

Teletrabajo

Función estrictamente administrativa

Personal administrativo

Universidad pública

El teletrabajo ha sufrido un cambio significativo en años recientes, transformando de forma radical la función estrictamente administrativa en la universidad pública. Esto se debe a que han comenzado a definir políticas sobre el teletrabajo. El objetivo de la investigación fue establecer la relación positiva que existe entre el teletrabajo y la función estrictamente administrativo en una universidad pública del Perú, se utilizó el método cuantitativo descriptivo, observacional, transversal y correlacional, con un nivel de investigación descriptivo y correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 37 personales administrativos. En el contexto teórico, se fundamentó en la revisión de la bibliografía y las opiniones de los actores sociales. Para manejar y examinar la información empleamos métodos de la estadística descriptiva e inferencial, lo que se logra a través del coeficiente de correlación de Pearson, para la variable teletrabajo $R = 0.969$, y para la variable función estrictamente administrativo $R = 0.969$, aceptando que existe una relación positiva muy alta, con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Finalmente se concluye que el teletrabajo tiene una relación positiva muy alta con la función estrictamente administrativo en una universidad pública del Perú.

© 2024 Journal Scientific Research World Economy EconConnections

All rights reserved

<https://doi.org/10.47422/econconnections.v2i1.10>



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el teletrabajo ha surgido como una forma de trabajo revolucionaria, particularmente en el sector educativo, donde las universidades han tenido que ajustarse a nuevas circunstancias para asegurar la continuidad de sus tareas puramente administrativas. En Perú, este fenómeno se ha agudizado en años recientes, motivado por la necesidad de innovar y enfrentar los retos que supone un ambiente fluctuante y, a menudo, incierto. Las funciones estrictamente administrativas son esenciales para el funcionamiento de las universidades públicas, dado que se encargan de la organización, coordinación y control de procesos que influyen directamente en la calidad de la educación y la administración institucional.

Este estudio se propone analizar la relación entre el teletrabajo y las funciones administrativas en una universidad pública del Perú, indagando en cómo este método ha impactado en la eficacia, la comunicación y la adaptación de los trabajadores a un nuevo ambiente de trabajo. A través de la recopilación de datos y testimonios, se busca identificar tanto las ventajas como las desventajas que el teletrabajo presenta en el contexto administrativo universitario.

Al finalizar, se espera ofrecer recomendaciones que optimicen el uso del teletrabajo en las funciones estrictamente administrativas, contribuyendo así a la mejora continua de los procesos y al fortalecimiento de la gestión académica en el país.

MARCO TEÓRICO

En 1973, un grupo de académicos de la University of Southern California liderados por el físico Jack Nilles creó el término teletrabajo. En el contexto de la situación del petróleo, este equipo investigó la utilización en el trabajo de las tecnologías informáticas actualmente disponibles para reducir el desplazamiento de los empleados a las empresas, remplazándolo por el envío de los datos necesaria para que los empleados puedan realizar sus tareas desde su hogar o un centro de teletrabajo cercano a su hogar. La idea era que, si se aplicaba a escala conveniente, tendría que reducir el tráfico de vehículos durante las horas pico, lo que reduciría las emisiones de gases nocivos para el entorno ecológico.

Camacho (2021), explica que la palabra "teletrabajo" proviene del prefijo griego "tele", que significa "distancia" o "lejanía", y en este caso se refiere a las telecomunicaciones. No es lo mismo laborar desde casa que trabajar remotamente, ya que el prefijo "tele" ha contribuido a la evolución de dispositivos usados a distancia como herramientas útiles o entretenidas, como el telégrafo, el teléfono, la televisión, el telefax, el telescopio y el telegrama, entre otros.

De igual manera el mismo Camacho (2021), afirma que la que la el teletrabajo se considera un nuevo enfoque estratégico para el proceso de producción, y es una nueva forma dentro del género. Sin embargo, su característica va más allá, ya que se trata de un empleo a distancia que puede realizarse en cualquier otro lugar que no sea la residencia del empleador. El teletrabajo se integra en el componente de un rubro empresarial que facilita la integración comunitaria y laboral de los individuos, mejorando su empleabilidad. Las TIC señalan su naturaleza (vía telemática), y existiendo de subordinación lo establece como autónomo o dependiente; sin embargo, está en discusión si su nivel de transversalidad le obstaculiza conformarse como parte separada de un todo.

Buira (2012), señala que el teletrabajo es un moderno estadio en la administración del trabajo, no solo una estrategia de hacer o un uso de las TIC. En algunos estados y gobiernos, este momento es más avanzado que en otros, independientemente del nivel común de uso del teletrabajo.

(Ley 31572, 2022, 11 de setiembre) el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Según, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2023), hay dos formas de iniciar el teletrabajo: a) Teletrabajo total: La totalidad de las funciones del/de la servidor/a civil se realiza de manera no presencial, a excepción de actividades o reuniones presenciales en caso de que el/la servidor/a civil lo considere indispensable o lo necesite la entidad pública. b) Teletrabajo parcial: Las

funciones del servidor civil se realizan tanto de forma presencial como no presencial.

Ley Universitaria (2014) el personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes (Artículo 132).

Resolución de Superintendencia (2019) “la función estrictamente administrativa que está relacionada con la gestión administrativa de la universidad y que se realiza por personal no docente de la universidad en las diversas oficinas de apoyo y asesoramiento de la universidad”.

Resolución de Superintendencia (2019) los empleados públicos no docentes que se encargan de administrar la universidad tienen responsabilidades administrativas exclusivas. El profesor no puede desempeñar tareas administrativas en sentido estricto, independientemente de la dependencia universitaria en la que las realice.

Los servidores no docentes trabajan en funciones administrativas. La gestión administrativa se refiere a la integración de actividades que realizan los funcionarios para llevar a cabo sus tareas a través de los elementos del proceso administrativo, como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

El artículo 74 de la Ley N° 30220 establece que las instituciones universitarias tienen un director general de Administración nombrado por el Consejo Universitario, a iniciativa del Rector, y que debe ser un profesional en gestión administrativa responsable de supervisar los procesos de administración de los recursos humanos, materiales y económicos para garantizar servicios de calidad, igualdad y relevancia. Las funciones y atribuciones del director general de Administración se detallan en el Estatuto Universitario.

METODOLOGÍA

Se utilizó el método cuantitativo descriptivo, observacional, transversal y correlacional, con un nivel de investigación descriptivo y correlacional. (Sánchez y otros), la población estuvo compuesta por todos los servidores administrativos del Complejo Educativo de Servicios Académicos y Administrativos de la

Universidad Nacional de Huancavelica, utilizando las planillas del personal activo (40). Se seleccionó una muestra de 37 profesionales administrativos utilizando la fórmula de cálculo de tamaño de muestra finita. Para la elección de la muestra se utilizó un muestreo probabilístico, se redujo la población por estratos, dentro de los criterios de inclusión se tomaron en cuenta a los trabajadores administrativos nombrados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, mientras que en los criterios de exclusión se tomaron en cuenta a los trabajadores administrativos contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. El método empleado para la recopilación de datos fue la entrevista, utilizando como herramienta la guía de entrevista. Los datos fueron tabulados en una base de datos elaborada en el programa estadístico SPSS V 23.

RESULTADOS

Tabla 1

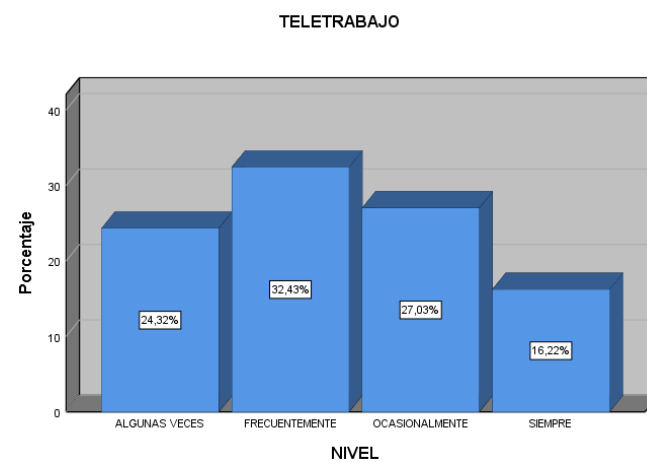
Resultados acerca del teletrabajo

TELETRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	9	24,3	24,3	24,3
	FRECUENTEMENTE	12	32,4	32,4	56,8
	OCASIONALMENTE	10	27,0	27,0	83,8
	SIEMPRE	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota. Elaboración en base de datos del SPSS.

Figura 1

Teletrabajo



Nota. Elaboración propia en base a la tabla 1.

Interpretación:

La tabla N° 1 y figura N° 1 muestran resultados de 37 encuestados al personal administrativo de la UNH, el 24.37% (9) manifestaron conocer algunas veces; el 32.43% (12) manifestaron conocer frecuentemente; el 27.03% (10) manifestaron conocer ocasionalmente; el 16.22% (3) manifestaron conocer siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que la percepción del teletrabajo en la Universidad Nacional de Huancavelica es positiva.

Tabla 2

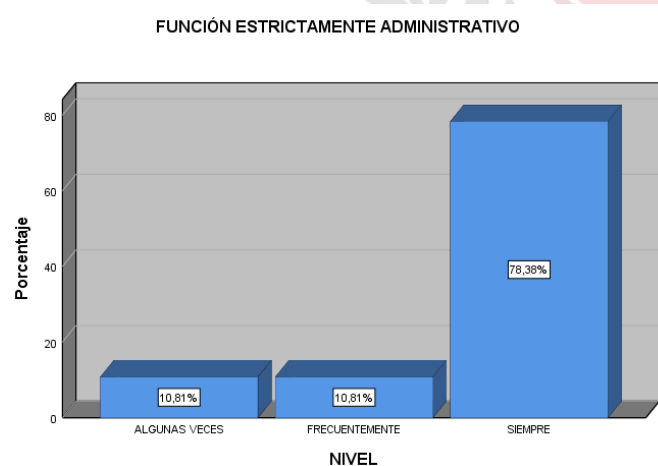
Resultados acerca de la función estrictamente administrativa

FUNCIÓN ERICTAMENTE ADMINISTRATIVO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	4	10,8	10,8
	FRECUENTEMENTE	4	10,8	21,6
	SIEMPRE	29	78,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0

Nota. Elaboración en base de datos del SPSS.

Figura 2

Función estrictamente administrativa



Nota. Elaboración propia en base a la tabla 2.

Interpretación:

La tabla N° 2 y figura N° 2 muestran resultados de 37 encuestados al personal administrativo de la UNH, el 10.81% (4) manifestaron conocer algunas veces; el 10.81% (4) manifestaron conocer frecuentemente; el 78.38% (29) manifestaron conocer siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que en la

Universidad Nacional de Huancavelica la Función estrictamente administrativo se realiza de una manera poca correcta y adecuada.

Tabla 3

Estadígrafo de prueba. Hipótesis general

Correlaciones		V1 TELETRABAJO	V2 FUNCIÓN ESTRICTAMENTE ADMINISTRATIVO
V1 TELETRABAJO	Correlación de Pearson	1	,969**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
V2 FUNCIÓN ESTRICTAMENTE ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson	,969**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

En consecuencia, el valor de la relación $r_s = 0.969$, se ubica en el nivel de relación positiva muy alta, a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, si existe relación positiva muy alta entre el teletrabajo y la función estrictamente administrativa en una universidad pública del Perú.

DISCUSIÓN

Realizado el análisis de la investigación se determinó el tipo de relación que existe entre el teletrabajo y la función estrictamente administrativa en una universidad pública del Perú, se pudo encontrar que el valor $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo que nos da a entender que existe una relación positiva muy alta entre ambas variables. Esto quiere decir que el teletrabajo y la función estrictamente administrativa, tienden a relacionarse, es decir que, sí se realiza una gestión del teletrabajo de una manera correcta y adecuada mejor será la función estrictamente administrativa en una universidad pública del Perú. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe relación positiva entre el teletrabajo y la función estrictamente administrativa en una universidad pública del Perú. Estos resultados son corroborados por Tunque y otros (2023) quienes en su investigación llegan a concluir, que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del teletrabajo y la disrupción digital en el personal administrativo de la Universidad Nacional de

Huancavelica. Una buena gestión del teletrabajo, mediante su acción efectiva dentro de las organizaciones, permite el normal desarrollo de las actividades de trabajo de forma óptima, así como la capacidad de poder adaptarse a los múltiples cambios tecnológicos como el uso de nuevas tecnologías producidas por la disrupción digital, trayendo consigo la aplicación de nuevas estrategias, y así desplazar recursos tecnológicos a nuevas propuestas digitales; que a la vez ayude a rediseñar, transformar la cultura organizacional, y permitirle avanzar en el proceso de cambio, innovación y desarrollo a nivel institucional.

CONCLUSIONES

Se determinó, que el valor de la correlación r_s calculada es 0,969, siendo muy alta y positiva, a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que significa que existe relación positiva muy alta el teletrabajo y la función estrictamente administrativo en una universidad pública del Perú.

La mayor parte de los trabajadores administrativos tienen una percepción positiva respecto al teletrabajo. Por lo general, la visión del teletrabajo es variada, y su eficacia puede variar en función de elementos individuales y de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2023). Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4319710/Gu%C3%ADa%20orientadora%20para%20implementar%20el%20teletrabajo%20en%20las%20entidades%20p%C3%ABlicas.pdf?v=1679667289>
2. Buira Ciprés, J. (2012). El teletrabajo entre el mito y la realidad (Primera ed.). Barcelona: UOC.
3. Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. Revista latinoamericana de derecho social(32). doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
4. Congreso de la República. (2014, 26 de junio). Ley Universitaria. Obtenido de https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf
5. Congreso de la República. (2022, 11 de setiembre). Ley 31572 de 2022. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2104305-1>
6. Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú.

7. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2019, 16 de enero). Resolución de Superintendencia. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/765345/-43545626024177858520200603-2874-ra557e.pdf?v=1597538255>
8. Tunque Surunque, Z. E., Vargas Basilio, K. R., & López Lino, V. M. (2023). Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública. Comunicación.