



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA DEL SUR, PERIODO 2020-2021**

**PRESENTADA POR
EDITH DEL CARMEN NEGLIA ICAZA**

**ASESOR
EDWIN BARRIOS VALER**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA VIRTUAL**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA
DEL SUR, PERIODO 2020-2021**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA VIRTUAL**

**PRESENTADO POR:
EDITH DEL CARMEN NEGLIA ICAZA**

**ASESOR:
Dr. EDWIN BARRIOS VALER**

LIMA, PERÚ

2022

**USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA
DEL SUR, PERIODO 2020-2021**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Edwin Barrios Valer

PRESIDENTA DEL JURADO:

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. César Herminio Capillo Chávez

Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

DEDICATORIA

A mi esposo, César Augusto, por su gran apoyo y paciencia durante todo este tiempo que significó pasar muchas horas dedicadas a mi desarrollo profesional.

A mis hijos, César Reynaldo y Mauricio Alessandro, por su constante impulso y ánimo, que aunque en lo tardío de mi vida, lo propuesto pudo ser posible gracias al invaluable apoyo de mi familia.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes de la investigación	4
1.1.1 Antecedentes Nacionales	4
1.1.2 Antecedentes Internacionales.....	5
1.2 Bases teóricas	6
1.2.1 Gestión Administrativa.....	6
1.2.2 Plataforma Virtual.....	10
1.3 Definición de términos básicos.....	12
1.3.1 Plataforma virtual Microsoft Teams	12
1.3.2 Gestión administrativa.....	13
2. CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	15
2.1 Formulación de hipótesis general.....	15
2.2 Hipótesis específicas	15
2.3 Descripción de variables	15
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
3.1 Diseño Metodológico	16
3.2 Diseño Muestral	16

3.3	Técnicas de recolección de datos	17
3.4	Técnicas estadísticas para procesamiento de información.....	17
3.5	Aspectos éticos.....	18
4.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	19
4.1	Análisis de estadística descriptiva	19
4.1.1	Variable dependiente: Gestión administrativa.....	19
4.1.2	Dimensión 01: Planeación.....	20
4.1.3	Dimensión 02: Organización	21
4.1.4	Dimensión 03: Dirección	22
4.1.5	Dimensión 04: Control.....	23
4.2	Prueba de hipótesis	24
5.	CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN.....	29
5.1	Conclusiones	29
5.2	Recomendaciones	29
	FUENTES DE INFORMACIÓN	31
	ANEXOS	35
	ANEXO 1. Matriz de consistencia.....	35
	ANEXO 2. Matriz de operacionalización de variables	36
	ANEXO 3. Instrumento de recopilación de datos.....	37
	ANEXO 4. Rúbricas y validación de instrumento por jueces especialistas.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Análisis descriptivo Gestión Administrativa	19
Tabla 2.	Análisis descriptivo Planeación	20
Tabla 3.	Análisis descriptivo Organización	21
Tabla 4.	Análisis descriptivo Dirección	22
Tabla 5.	Análisis descriptivo Control	23
Tabla 6.	Resultados de la prueba Wilcoxon hipótesis general grupos experimental	24
Tabla 7.	Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 01	25
Tabla 8.	Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 02	26
Tabla 9.	Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 03	27
Tabla 10.	Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 04	28

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.	Gráfica de barras para la variable dependiente Gestión Administrativa.....	19
FIGURA 2.	Gráfica de barras para la Dimensión 1: Planeación	20
FIGURA 3.	Gráfica de barras para la Dimensión 2: Organización	21
FIGURA 4.	Gráfica de barras para la Dimensión 3: Dirección	22
FIGURA 5.	Gráfica de barras para la Dimensión 4: Control	23

RESUMEN

La presente tesis, titulada “Uso de la plataforma Microsoft Teams, en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, período 2020-2021”, se ha desarrollado en el diseño pre experimental con enfoque cuantitativo, dando respuesta al problema ¿Cómo influye el uso de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el periodo 2020- 2021?

Este trabajo basado en esta herramienta virtual se enfocó en determinar la gestión administrativa en el uso de la Plataforma Microsoft. Para tal fin, se propuso un marco teórico comprendido por antecedentes y bases teóricas que contribuyeron a la formulación de las hipótesis de investigación y a establecer el diseño de investigación. Se trabajó con una muestra de 53 administrativos, los mismos que fueron evaluados en un pretest y en un postest.

Para las pruebas de hipótesis, se aplicaron las pruebas no paramétricas de Wilcoxon, donde se tomó en consideración un margen de error inferior al 5% (0,05). De los resultados obtenidos se pudo concluir que se ha demostrado que el uso de la Plataforma Microsoft Teams, influye en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, y que ante la propuesta se puede obtener mejoras significativas.

Palabras claves: Microsoft Teams, gestión administrativa, plataforma virtual, herramienta virtual.

ABSTRACT

This thesis, entitled "Use of the Microsoft Teams platform, in the administrative management of the Universidad Científica del Sur, period 2020-2021", has been developed in the quasi-experimental design with a quantitative approach, responding to the problem: How does the use of the Microsoft Teams virtual platform in the administrative management of the Universidad Científica del Sur in the period 2020-2021?

This work focused on determining the administrative management in the use of the Microsoft Platform. To this end, a theoretical framework comprised of background and theoretical bases was proposed that contributed to the formulation of the research hypotheses and to establish the research design. We worked with a sample of 53 administrators, the same ones who were evaluated in a pretest and a posttest.

For the hypothesis tests, the non-parametric Wilcoxon tests were applied, where a margin of error of less than 5% (0.05) was taken into account. From the results obtained, it was possible to conclude that it has been shown that the use of the Microsoft Teams Platform influences the administrative management of the Universidad Científica del Sur, and that, given the proposal, greater important improvements can be obtained.

Keywords: Microsoft Teams, administrative management, virtual platform, virtual tool.

NOMBRE DEL TRABAJO

USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL S

AUTOR

EDITH DEL CARMEN NEGLIA ICAZA

RECUENTO DE PALABRAS

12489 Words

RECUENTO DE CARACTERES

72943 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 9, 2022 10:01 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 9, 2022 10:04 AM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dr. EDWIN BARRIOS VALER
Asesor
ORCID: 0000-0001-7887-6190

INTRODUCCIÓN

Dentro del nuevo paradigma sobre el uso eficiente de la tecnología, se presenta la necesidad imperante de que las herramientas tecnológicas nos proporcionen la oportunidad de un aprendizaje permanente, así como la búsqueda de alternativas de solución ante el evento presentado debido a la pandemia mundial, que afectó sin lugar a dudas al sistema educativo del orbe, por lo cual surgieron nuevos escenarios de aprendizaje y propuestas tecnológicas novedosas en cuanto al proceso de formación y desarrollo del conocimiento (Monroe, 2020).

Desde el confinamiento al que nos enfrentamos debido al COVID19 a partir de marzo del 2020, se perdió el contacto presencial con el personal docente, administrativo y los estudiantes de la Universidad Científica del Sur, como en todas las instituciones educativas del mundo. De este modo, quedaron postergadas las actividades programadas en todas las áreas de gestión educativa, desde vicerrectorado académico, secretaría general, bienestar universitario, servicios académicos, finanzas, gestión del talento, decanos y directores, el área de calidad y acreditación, entre otros.

Dadas las circunstancias de encierro forzado por la citada pandemia del Covid19 y debiendo continuar con las actividades del proceso formativo, se implementó el uso de la plataforma virtual Microsoft Teams, teniendo como usuarios tanto a docentes como a administrativos de la institución, no obstante, respecto a este segundo grupo, el uso de la mencionada plataforma se vio limitada sólo a un medio de comunicación mediante videollamadas, sin un mayor aprovechamiento de las otras funciones disponibles.

Desde la misma formación de equipos de trabajo para la gestión, así como la calendarización de reuniones, generar y compartir archivos desde Teams, incrementan las posibilidades de colaboración y comunicación inmediata con los diversos equipos durante la ejecución de determinadas tareas. Asimismo, se puede aprovechar el fácil acceso a las reuniones y archivos que se compartieron con quienes no pudieron asistir.

Se pueden asignar personas a las tareas en Planner, en la que se ve su disponibilidad, así como también adjuntar archivos, asignar fechas y grados de prioridad. De otro lado, se incrementan diversas aplicaciones que permiten la integración e interacción de la gestión administrativa con aplicaciones emblemáticas de Microsoft Office 365, dentro de la misma plataforma que no se usan por falta de conocimiento: como Kahoot, Polly, Play Quiz, Forms para la realización de encuestas o preguntas de opinión, en las reuniones. El Power BI para gestionar estadísticas, Youtube, Prezi video, imágenes para las diversas

presentaciones. Trello, para organizar las actividades de los diversos equipos. Aplicación del Project para elaboración de proyectos, insights o elogios para una mejor comunicación, interpretación de mensajes y motivación de los colaboradores. Una ventaja resultante, es la posibilidad de compartir sólo el enlace de alguna tarea con el resto del equipo para permitir el acceso de todos, así el trabajo colaborativo obtiene mejor sentido y al mismo tiempo, se evita dobles esfuerzos. Por lo que si se añaden pestañas a la plataforma Teams, se facilita el acceso a los archivos usados con mayor frecuencia, estando las herramientas disponibles casi de forma intuitiva.

De no gestionar adecuadamente con las funciones mencionadas anteriormente, el proceso de comunicación y colaboración no serán efectivas, se haría un doble esfuerzo respecto a los archivos e información compartida en las reuniones. Respecto a la falta de conocimientos sobre las aplicaciones que brinda Office 365, propiciaría un mal uso del tiempo, productividad o desempeño de los equipos de trabajo. Además, no se fortalecería el aprendizaje colectivo, no se podría hablar de un verdadero trabajo colaborativo ni asegurar su sostenibilidad en el tiempo (Aristizábal, 2020).

De acuerdo con la realidad plasmada, se formuló el problema general: ¿Cómo influye el uso la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el periodo 2020- 2021? y se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el año 2021.

La presente investigación se justifica por la eficiencia de la gestión administrativa que se hará evidente cuando se haga un uso adecuado de la Plataforma Microsoft Teams, considerando además de las videollamadas, las múltiples funciones de este recurso tecnológico. Es fundamental la colaboración y comunicación que podrán ser enriquecidas a través de opciones avanzadas de productividad, desde la formación y monitoreo de equipos colaborativos, pestañas con aplicaciones para el envío de documentación para procesos y manuales, e incluso todo tipo de aplicaciones online a través del componente web.

De acuerdo al uso de las propiedades de la plataforma, sólo fue de un 10%, no tomándose en cuenta que dada las circunstancias, era urgente incrementar los desempeños de la gestión administrativa, así como identificar las principales funciones a usarse, capacitar a los colaboradores de las principales áreas administrativas y realizar el seguimiento pertinente, lo cual se realizó mediante el aporte y resultados del presente trabajo de investigación, contribuyendo significativamente en la eficiencia, eficacia y por consiguiente, mejora de los procesos de gestión de la Universidad Científica del Sur.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de este estudio, se consideró el empleo de técnicas de investigación como instrumentos para evaluar la relación entre la gestión administrativa y el uso de la Plataforma Microsoft Teams, entre ello, la aplicación de un cuestionario, con cuyos resultados obtenidos se realizó una capacitación con los mecanismos y seguimiento de la implementación de los mismos. De este modo, la pertinencia de la investigación se enfoca a fortalecer el trabajo administrativo y el uso de la herramienta de Microsoft Teams, como un medio de gestión comunicativa y de colaboración.

De acuerdo con lo antes mencionado, en el *primer capítulo*, se desarrolló el marco teórico, que se inicia con los antecedentes de investigaciones nacionales e internacionales, seguido de los fundamentos teóricos que sustentan las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

El *segundo capítulo*, de acuerdo con el marco teórico desarrollado, contiene la formulación de la hipótesis general: "El uso de la plataforma virtual Microsoft Teams influye significativamente en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el 2021".

En el *tercer capítulo* se plasma la metodología de la investigación, donde se trabajó el diseño pre experimental, de enfoque cuantitativo y de corte longitudinal, que estuvo comprendido por 53 administrativos. Se describe las técnicas e instrumentos que se centró en la aplicación de un pretest y postest, que consistió en la aplicación de dos cuestionarios. Asimismo en este capítulo, se explicaron las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos recogidos. Al final del capítulo, se precisaron los aspectos éticos que se tomaron en cuenta durante todo el proceso de la investigación.

En el *cuarto capítulo* se presenta el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis, sustentado con los cuadros y gráficas de barras y en el segundo caso a través de las pruebas estadísticas no paramétricas de Wilcoxon.

En el *capítulo quinto*, se redactaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Asimismo, se pasaron a mencionar las fuentes de información para la investigación, basadas en referencias bibliográficas, tesis y otras fuentes virtuales. Finalmente se anexa la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, el módulo pre experimental que detalla el trabajo desarrollado con los administrativos y la validación de expertos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Nacionales

Llesquen (2020), en su tesis *Implementación de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión educativa de la Institución Educativa Privada Nuestro Maravilloso Mundo, Lima, 2020*, determinó el efecto de la Implementación de la Plataforma Microsoft Teams en la gestión educativa. La metodología que usó para esta tesis fue con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño Experimental de tipo Pre Experimental, de corte longitudinal. La muestra empleada fueron 108 docentes de la institución educativa. Los instrumentos que se aplicaron fueron bastante confiables, por lo que del análisis de 108 sujetos, todos resultaron como rangos positivos. Respecto a la estadística de contrastes se pudo observar una Sig. asintótica (bilateral) con valor de 0,000. Dado que el valor de p es menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que hay evidencias suficientes que afirman la implementación de la plataforma virtual Microsoft Teams con un efecto positivo en la gestión educativa.

Avidon (2020), en su investigación *Uso de entornos virtuales en la gestión áulica del servicio educativo no presencial en las instituciones educativas de Educación Básica Regular en la región San Martín, en tiempos de pandemia*, determina la relación del uso de entornos virtuales en la gestión áulica del servicio educativo no presencial en las instituciones educativas en tiempos de pandemia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño pre experimental. De acuerdo con ello, los resultados indicaron que el uso de los entornos virtuales es regular por el resultado 67% y en cuanto a la gestión áulica, esta es eficiente por el 79%. Finaliza concluyendo en la sexta hipótesis respecto al uso entornos virtuales, entre ellos la plataforma de Microsoft Teams, presenta una relación significativa y positiva considerable ("0,000") y el coeficiente de correlación fue igual a "571" aceptando la mencionada hipótesis que mientras mejor sea el uso de los entornos virtuales, mejor será el trabajo colegiado y gestión administrativa del equipo directivo.

Hurtado (2020), en su investigación *Benchmarking y Gestión Administrativa en la Facultad de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima- Perú, 2019*, relaciona el benchmarking con la gestión administrativa y la necesidad de implementar plataformas virtuales de banda ancha. Como metodología se usó el hipotético

deductivo del tipo de investigación básica, alcance descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental con corte transversal y con un enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 115 trabajadores administrativos de la facultad de Tecnología Médica. La recolección de datos se realizó mediante aplicación de un cuestionario para evaluar cada variable, evaluadas previamente y validadas por expertos a través de Google Drive y enviados mediante WhatsApp. De acuerdo con el análisis correspondiente, se comprobó la relación directa y positiva moderada entre el Benchmarking y las dimensiones de la gestión administrativa: planeación y organización, y su relación con el uso de plataformas virtuales, por lo tanto, existe una relación directa y positiva alta. Según resultados, respecto a la gestión administrativa, el 86.21% de los encuestados mencionan que tiene un nivel alto, mientras que el 12.64% menciona que tiene un nivel medio y por último el 1.149% menciona que presenta un nivel bajo de acuerdo con los trabajadores administrativos de la facultad de tecnología médica de la UNFV.

1.1.2 Internacionales

Mohammed, et al. (2020) EE. UU, en su investigación, Enseñanza remota de emergencia durante la pandemia de coronavirus: la tendencia actual y la directiva futura en Middle East College Omán. (Artículo científico), presenta como objetivo principal la continuación del proceso de enseñanza y aprendizaje durante el COVID-19 a través de la modalidad de aprendizaje remoto y al mismo tiempo, el uso de la plataforma Microsoft Teams, como herramienta para facilitar la gestión educativa. La metodología de estudio se enmarca en un estudio cualitativo, información recogida mediante la encuesta y la entrevista, concluyendo que debe existir una adaptación virtual, en las políticas de la institución educativa. Estos hallazgos sugieren una alta demanda de este formato de comunicación y una gran disposición a adoptarlo, Analytics mostró una adopción rápida y persistente, superando los 500 usuarios activos diarios en 11 días.

Rababah, (2020), en su investigación titulada *Actitudes de los estudiantes de la Universidad de Jadara (Jordania), hacia el uso de Microsoft Teams en el aprendizaje del inglés como idioma extranjero*, tuvo como objetivo investigar las actitudes de los participantes, hacia el uso de Microsoft Teams en el proceso formativo. El estudio adoptó un diseño de investigación cualitativa mediante un focus group, tomando como muestra a 6 usuarios, cuyos resultados mostraron la conveniencia, eficiencia de tiempo y recursos de aprendizajes compartidos. Asimismo, se anota como parte de los resultados, que esta plataforma es una herramienta virtual que permite una excelente comunicación, no solamente entre profesores y estudiantes, sino que influye en la gestión administrativa

como parte del proceso de formación educativa, en una muestra de conveniencia compuesta por seis estudiantes de la Universidad de Jadara.

Según Arrieta et al. (2019), Argentina, en su investigación *Convergencia de procesos de docencia universitaria: sobre el uso de la Plataforma Microsoft Teams*, presentó las mejoras que su implementación pudo permitir en el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje, así como los procesos de gestión y administración de las actividades académicas, en cuyo caso, esta plataforma ofrece una articulación, una convergencia, con una serie de herramientas (calendario, planner, shift, SharePoint, entre otros) permitiendo de este modo la comunicación entre los distintos equipos de trabajo. De este modo, la plataforma en cuestión representa un cambio de percepción respecto del enorme tecnológico Microsoft Teams, enfocándose en la convergencia e integración de las distintas aplicaciones en los diversos procesos educativos.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Gestión Administrativa

La Teoría Racionalista, aparece en Francia en el siglo XVII, en oposición al empirismo, considerando a Rene Descartes como el padre de esta teoría filosófica, quien trata de superar los prejuicios medievales. Asimismo, esta teoría persiste con las ideas de los clásicos de la administración, pero considera los aportes de las relaciones humanas. Al mismo tiempo, no toma en cuenta aspectos informales, así como las relaciones de poder, el conflicto de intereses, entre otros, pero pone atención en temas tecnológicos de programación, de decisiones, formalización de actividades, así como el control sobre las conductas de los miembros de la organización, por la que de algún modo, se alinea al entorno administrativo considerado como un conjunto de organismos que hacen gestión y la gestión es social, lo que implica tener en cuenta que sí existen niveles de poder, ya que el trabajo es distribuido, en los que surgen los niveles de jerarquías, en los que van a existir intereses y necesidades personales y de grupo.

Taylor (1911), sienta las bases de la administración científica, por las que analiza los puestos de trabajo y las operaciones fabriles, buscando la optimización y la productividad laboral orientada al logro de un mayor nivel de especialización en los puestos de trabajo, además de conocer los tiempos y movimientos requeridos para cada tarea, conocer las aptitudes humanas requeridas para cada tarea y establecer salarios en función de la producción. Si bien es cierto este estudio estaba dirigido a la parte operativa de la

organización, faltaba definir las bases para el otro nivel de trabajadores, los que integraban la parte de dirección, también llamada básica o gestora de la misma.

Por esta razón Fayol (1916), formula los principios faltantes anteriormente mencionados, los que llegan a ser la base para la programación, coordinación y dirección en las áreas básicas de la organización. Sin embargo, se constituía en rigidez excesiva, en un modelo de gestión lineal y omitía aspectos humanos de la organización, tan necesarios e importantes para un clima institucional aparente, básico para un aprendizaje común, lo que daría lugar a la razón por lo que esta teoría pierde vigencia.

Posteriormente, surge la teoría humanista de la administración. Es así como Elton Mayo (1924 – 1927), basa los cambios en las condiciones físicas de trabajo, en la que los trabajadores tenían que someterse a ciertos aspectos forzosos, en contra, muchas veces, de su voluntad, lo que bien se conoció como la deshumanización. Ello era fácil de dilucidar, estaba de por medio la dignidad humana, lo cual, no era un entorno propicio para un aprendizaje colaborativo.

En las décadas de los 1940, 1950 y 1960 prevalece en el campo organizacional el llamado institucionalismo, que propende la inclusión del análisis de la realidad de las instituciones, la teoría de las decisiones y las relaciones humanas. Tiene como aval las obras de Barnard (1938) para quien las organizaciones son sistemas cooperativos que no pueden dejar de serlo, no se toma en cuenta el conflicto, la coordinación obligatoria y los incentivos financieros. Asimismo, Weber (1947), menciona que las personas cooperan obligadas por la jerarquía de autoridad y la separación que constituye el puesto y la persona. Sin embargo, coinciden en definir a una organización como un sistema impersonal, lo que muestra que no se tomaba en consideración al ser como individuo, como persona, con necesidades propias que atender o apoyar, menos la consideración en el campo del aprendizaje.

Es así como Simón (1947) y posteriormente March (1958), concuerdan con Weber y Barnard, afirmando que en tanto una organización alberga a personas, es en realidad por medio de este recurso humano que existe y realiza sus actividades, sin embargo, éste posee una lógica limitada, razón por lo que puede ser controlada por la organización y que los comportamientos son controlados por la autoridad, por la comunicación, por decisiones y actividades (tecnología). Respecto a los objetivos y metas, éstas son definidas por la organización. Entonces, si los objetivos y metas solamente son definidas por intereses organizacionales, no se podría hablar de una planificación horizontal, de una convergencia de ideales, las cuales son el oxígeno de una organización. De este modo, no podría existir el compromiso ni identificación de las personas con la institución a donde

trabajan o con su equipo de trabajo, propiciando la incertidumbre y la incomodidad del recurso humano.

Según Argyris (1962) describe la transición de los seres humanos en las organizaciones, como uno de los nuevos enfoques de la administración, ello en respuesta a las características de constantes cambios en las organizaciones, que puede ser planeado y dirigido, dentro de los factores económico, social y administrativo. Con ello, se da lugar al logro de objetivos sostenidos con los valores, los mismos que se relacionan tanto con la gestión administrativa y la organización en sí, requiriendo mejoras en eficiencia y efectividad organizacional, de ahí que se generen los éxodos organizacionales, lo cual no es conveniente para la organización respecto a horas de capacitación, entrenamiento y experiencia ganadas.

Al analizar la teoría del institucionalismo, se atribuye a Commons (1950) como uno de los defensores de la misma, por influenciar en la teoría del comportamiento. Esta teoría toma en cuenta el análisis de la realidad, la misma que debe considerarse como factor clave en el rol de las instituciones sociales y políticas, las mismas que cambian con el tiempo, para llegar a ser más semejantes entre sí, lo cual representa un peligro para el equilibrio y la estabilidad del sistema administrativo.

Para Selznick (1957) un proceso de administración también está orientado por la eficiencia, pero le añade la racionalidad y la consecución de objetivos. Ya que la eficiencia es la capacidad de lograr el efecto deseado, la consecución de objetivos se direcciona a la eficacia. Sin embargo, al tomar la racionalidad a la que se refiere Selznick, se enfoca a cuatro capacidades: pensar, evaluar, entender y actuar, lo que se orienta hacia la mejora y consistencia, para la consecución de un objetivo, considerando de este modo, que las personas organizan su vida en torno de las actividades que realizan en una organización, se identifican con ella y se crea un fuerte puente de dependencia, lo cual coadyuva a la identificación y compromiso con la organización a la que pertenecen.

Al analizar la Teoría de la Contingencia, propuesto por Fred Fiedler (1967) se considera que tiene mucho sentido en las acciones administrativas de la actualidad. De acuerdo con esta teoría, todo es relativo, puesto que siempre las técnicas administrativas van a estar relacionadas con el ambiente interno y externo de la institución, por lo que deben de existir contingencias para hacer frente a los cambios que suelen darse tanto dentro como fuera de la institución. Tomando este caso, se puede considerar lo que viene sucediendo en las organizaciones a partir del Covid19, puesto que existen factores tanto externos, en este caso la misma pandemia, e internos, relacionado con el cambio situacional, de experticia,

de conocimientos, de costumbres y otros relacionados con la gestión administrativa, al que es necesario prestar atención, siendo este un período bastante particular tanto para la economía como para la sociedad.

Surgen nuevas teorías como la Maslow (1968) sobre jerarquía de necesidades del individuo, establece la relación empleado empleador y el liderazgo del administrador, con la necesidad de resolver ciertos factores sociales como lo plantea la llamada pirámide de Maslow, en la que se puede determinar las necesidades del empleado de acuerdo con su condición económica e ideológica, el que hasta ahora, se considera como el orden de la motivación humana, pero no todas las organizaciones pueden satisfacerlas en un 100%.

Pese a que cada vez aumentaban las teorías sobre la administración, se omitían los factores políticos, la armonía, equilibrio y la comprensión de la organización, respecto de los individuos y grupos inmersos, siendo una recopilación de evidencias empíricas referidas al comportamiento humano, en consideración de su complejidad, irregularidad e imprevisibilidad.

De acuerdo con la teoría institucionalista de la administración mencionada por Perrow (1991) está orientada a una verdadera sociología de las organizaciones. Refiere que para que una sociedad de organizaciones pueda existir, el control organizativo tiene que ser eficiente. La palabra eficiente según la RAE es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, pues va más allá de la eficacia, es decir, llevar a cabo una tarea con el menor número de recursos posible, en la que es sumamente necesario tener una gestión administrativa que pueda hacer posible este tipo de proceso, acompañado por valores, y sea adaptable y sensible.

Para Menard y Shirley (2005) existen tres conceptos claves del nuevo institucionalismo: derecho de propiedad, costos de transacción y contratos, asimismo, se atribuye a que son las instituciones mismas, quienes establecen las reglas de juego para la toma de decisiones, ya que tienen injerencia en aspectos sociales, políticos, económicos y culturales, y dentro de este proceso, regulan el comportamiento de las personas. Según ello, se puede hablar también de un orden de aquel proceso, de aquella gestión, que hace posible el desarrollo de una organización, en la que se unen estas dos palabras: gestión administrativa, como un aspecto aglutinador y sistémico.

Según Ramírez (2016), la gestión administrativa es una herramienta importante que sirve para mejorar el desempeño del recurso humano y la influencia que tiene la gestión administrativa actualmente, lo que es de interés para las organizaciones donde se tiene como objetivo la mejora de la eficiencia y eficacia estratégicas, para una correcta toma de

decisiones. De este modo, se puede argumentar que el mayor recurso que puede tener una organización es el humano, cuyo desempeño impacta grandemente en el desarrollo de los procesos administrativos asertivos.

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, como parte del desarrollo de procesos coherentes, que están orientados al logro de objetivos propuestos por la organización, los que mayormente están enfocados a funciones clásicas de gestión: planear, organizar, dirigir y controlar. De este modo, la innovación productiva o tecnológica, cumple un papel importante a tomar en cuenta para la realización de cambios organizacionales, a fin de lograr un óptimo posicionamiento. Por esta razón se debe tener en consideración, las capacidades de los recursos humanos, ante la competencia y crecimiento del mercado. No obstante, esas capacidades tienen que estar de acuerdo con los cambios políticos, económicos, socioculturales, tecnológicos y ambientales, que inciden directamente en la educación, la ciencia y la tecnología.

Para Dulanto (2019), la gestión administrativa está referida al logro de objetivos propuestos, a través del desarrollo de acciones, mediante un manejo adecuado de procesos de planeación, organización, dirección y control del uso de recursos, enfocado al cumplimiento de metas y objetivos identificados como eficaces y eficientes.

2.1.2 Plataforma virtual

En 1924 el psicólogo Sídney Pressey, exhibió la primera "máquina de aprendizaje", la misma que tenía la apariencia de una máquina de escribir, por la que se presentaban las preguntas, que se podían "alimentar" con las respuestas correspondientes, finalmente se accionaba una palanca para que la máquina primero, mostrara las preguntas, y luego, el estudiante "alimentaba" a la máquina con su respuesta, para mediante otra palanca obtener el resultado correspondiente. De ello, Skinner (1962), opinó que este invento sería pionero de las herramientas virtuales del futuro.

No obstante, no fue hasta 1990 que apareció lo que se conoció como *FirstClass*, era la primera plataforma digital educativa que brindaba servicios de correo, conferencias online, así como foros académicos. Pese al poco renombre y limitaciones tecnológicas de la misma, abrió las puertas para el surgimiento de otras versiones más innovadoras que en la actualidad siguen vigentes, las que constituyen herramientas virtuales que facilitan enormemente, el proceso académico formativo.

Esta investigación se basa en el análisis de teorías de aprendizaje, las mismas que orientan el uso de las plataformas virtuales como parte de las estrategias de este proceso.

Éstas se consideran innovadoras, puesto que actualmente la innovación y la investigación son una necesidad absoluta para toda institución y en especial, para las educativas, dados los cambios y transformaciones en ocurrencia.

La Teoría conductista de Robert Gagné (1970), se basa en el procesamiento de la información como un medio para la introducción del aprendizaje, y de este modo tomar en consideración las diferentes condiciones intervinientes en un proceso formativo, en este caso de individuos que conforman un equipo de trabajo virtual.

Ausubel (1963) en su Teoría del Aprendizaje Significativo, plantea que el aprendizaje depende de la estructura cognitiva que se posee, reajustando, reconstruyendo y relacionándola con la nueva información. En el caso de las plataformas virtuales, es sumamente necesario desarrollar y reajustar las competencias tecnológicas que se traslucen en la capacidad para analizar e implementar las aplicaciones tecnológicas propuestas por la administración educativa.

Vygotsky (1925-1934), sostiene que el conocimiento es un proceso de interacción de la persona con aspectos sociales y culturales, no solamente físico. Mediante esta teoría conocida como constructivista, se sitúa la acción mental de las personas en escenarios culturales, históricos e institucionales. De este modo, cada aprendiz es responsable de su proceso de aprendizaje, sin embargo, se requiere de condiciones apropiadas para ser orientados óptimamente de una forma progresiva.

Según Mayer (1999) el diseño instruccional es un proceso que consiste en el desarrollo de métodos, condiciones y resultados. Por lo que las estrategias de aprendizaje se planifican acorde con las necesidades y objetivos que se buscan., con el propósito de alcanzar la efectividad y eficiencia. Al respecto, Washburn (2010) menciona que para que se pueda producir el conocimiento, el diseño instruccional debe contar con cinco fases como son: experiencia, comprensión, elaboración, aplicación y por último la intención, lo cual tiene coherencia con lo que se requiere para el óptimo uso de una plataforma virtual, lo cual tiene que efectuarse progresivamente.

Monereo et al.(1998) define las estrategias metodológicas de aprendizaje como técnicas de aprendizaje andragógico, lo cual refiere a aquellos aprendices adultos virtuales que ya tienen un recorrido de aprendizaje, experiencia adquirida y conocimiento de algunos procedimientos que aseguren el éxito al realizar actividades que requieran habilidades como observación, análisis y síntesis, ordenación, clasificación, representación de datos, retención, recuperación, interpretación inductiva y autoevaluación. Es muy importante señalar que estas habilidades son requeridas para

alcanzar objetivos propuestos en la implementación de nuevas estrategias virtuales, como parte de una nueva planificación en medio de una “nueva realidad” como lo es el trabajo remoto mediante el uso de plataformas virtuales.

De acuerdo con ello, Santoveña (2002) refiere una plataforma virtual flexible, que permita adaptarse a las necesidades de quienes las usan, la cual debe ser intuitiva, su interfaz debe serles familiar y funcional, además de ser amigable, fácil de utilizar. Por lo tanto, es necesario considerar dar el soporte para enseñar y demostrar las bondades y facilidades que se pueda derivar en el caso de esta investigación, de la plataforma virtual Microsoft Teams.

1.3. Definición de términos básicos

1.3.1 Plataforma virtual Microsoft Teams

Microsoft Teams es una plataforma unificada de comunicación y colaboración, que puede integrar aplicaciones como chat, reuniones, notas, Office, Planner, PowerBI y una gran cantidad de extensiones y aplicaciones para ayudar a los equipos a realizar su trabajo (Warren, 2016). Ello tomó mayor relevancia en este aislamiento, con el consecuente home office.

Según Llesquen (2020) Microsoft Teams es la herramienta de colaboración principal de Microsoft Office 365. De este modo, para motivar a los usuarios de la mencionada plataforma, se cuenta con aplicativos, apps y otros insumos activos que permiten el desarrollo de metodologías innovadoras, lo cual facilita su participación en cada una de las sesiones de aprendizaje, por lo que se pueden realizar diversas actividades colaborativas como conversaciones simultáneas, integración de Apps, compartir documentos, videos, encuestas, actividades de gamificación.

Rodríguez (2021) menciona que Microsoft Teams es una plataforma virtual que pretende simular escenarios como lo hacían de forma presencial, puesto que los usuarios pueden ejecutar varias aplicaciones en un solo entorno, las mismas que le permiten organizar la información y la interacción correspondiente.

1.3.2 Gestión Administrativa

Según la Real Academia Española (RAE), gestionar es encargarse de la administración, organización y funcionamiento de una institución o actividad económica u organismo. Asimismo, este término se refiere a llevar a efectos una iniciativa o un proyecto y administrar es ejercer autoridad o mando sobre las personas, es ordenar, disponer y

organizar. Entonces, gestión administrativa es la realización de acciones con el objeto de obtener ciertos resultados (Chiavenato, 2007).

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un enfoque sistémico, por las acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

- **Planificación**

Para Huerta y Pedraja (2019) la planificación es la carta de navegación que guía a la institución en torno a pilares fundamentales del quehacer diario de las personas, que corresponden a lineamientos estratégicos. Es decir, consiste en proyectar metas, definir las actividades y recursos necesarios intervinientes, durante un período de tiempo.

La planificación tiene correspondencia con la organización, dirección, control y dirección estratégica de las instituciones educativas de los diversos niveles: básicas, técnicas y superior, de acuerdo con sus estilos de gestión, de liderazgo y de calidad en los procesos que adelantan con la comunidad interna y externa.

- **Organización**

Según Gonzalez et al. (2020) es estructurar la distribución de los diversos recursos, sean materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, lo cual servirá para el desarrollo de una actividad, y de este modo se puedan lograr metas u objetivos propuestos.

Dentro de esta dimensión se toman muy en cuenta los objetivos, actividades, tareas, en relación con la preparación y experticia de los recursos humanos, para su óptimo cumplimiento.

- **Dirección**

De acuerdo con Rivas (2020) es la ejecución de actividades determinadas, en el día a día, teniendo como características el dirigir al recurso humano hacia la eficiencia, de modo que se encaminen a los empleados hacia el espíritu de cooperación, de colaboración, inspirar confianza en el trabajo, motivar el trabajo individual y en equipo, alineando las diversas actividades y recursos.

Asimismo, es ejecutar las estrategias planificadas hacia el cumplimiento de objetivos, tomando en consideración aspectos sumamente importantes como el liderazgo, motivación y comunicación asertiva.

- **Control**

Según Schmidt et al (2018) es asegurar el alineamiento de las tareas previstas con las estrategias planificadas, con el fin de tomar decisiones asertivas para optimizar, reorientar o corregir cualquier problema, así como medir o evaluar los resultados, para la mejora pertinente.

En esta dimensión, es necesario efectuar una medición profesional y transparente de resultados obtenidos, con relación a los resultados u objetivos planificados, ya que mediante ello, se permitirá una verdadera mejora continua.

2. CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal

Según la declaración de Hernández, Fernández y Baptista (2010) la hipótesis muestra lo que tratamos de probar y está definida como una explicación tentativa del fenómeno que se investiga.

Para el presente trabajo de investigación, se designó como hipótesis principal el siguiente enunciado: “El uso de la plataforma virtual Microsoft Teams influye en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el 2021”.

2.2 Hipótesis específicas

2.2.1 El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la *planificación* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

2.2.2 El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la *organización* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

2.2.3 El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la *dirección* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

2.2.4 El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en el *control* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

2.3 Variables

- **Variable independiente**

Según Hernández et al. (2010), menciona que la variable independiente es considerada como una supuesta causa de una relación entre variables, es decir, es la condición antecedente.

En caso del presente estudio, la variable independiente es la **Plataforma Microsoft Teams**.

- **Variable dependiente**

De acuerdo con Hernández et al. (2010), la variable dependiente no se manipula, no obstante, se mide para ver el efecto que la manipulación de la variable independiente tiene en ella.

De este modo, en el caso de esta investigación, se identificado como variable dependiente a la **Gestión Administrativa** de la Universidad Científica del Sur.

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

La presente investigación, corresponde al enfoque cuantitativo y de acuerdo con el método deductivo experimental en su modo pre experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018), está basado en el conocimiento de la realidad que se desea mejorar y la manera de lograrlo, es el recojo de información o datos para contrastar la hipótesis planteada de acuerdo con el sistema numérico de control.

Es de nivel explicativo, porque se quiere verificar por qué motivo ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, y de otro lado, por qué se relacionan las dos variables. Asimismo, el propósito es demostrar que los cambios en la variable dependiente fueron causados por la variable independiente, mediante una relación causa-efecto (Hernández et al., 2006). Del mismo modo, la investigación explicativa es aquella que tiene relación causal, no sólo describe o se acerca a un problema, sino que intenta precisar las causas del mismo (Guevara et al., 2020). En este caso, se pretende determinar los principios de los hechos o fenómenos que se analizan, con el propósito de conocer el efecto o la relación que existe en el uso de la Plataforma Microsoft Teams y la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur.

El diseño es experimental en su variante pre experimental. Según Palella y Martins (2012), en la investigación pre experimental, el grado de control de las variables es mínimo. Por lo tanto, se aplicó una prueba que permitió conocer la situación real del uso de la plataforma y luego se aplicó el instrumento después de haber realizado una capacitación, por lo que es de corte longitudinal ya que se aplicó el mismo instrumento en dos momentos diferentes. Por lo que, se trata de un Pre-test y Post test, considerado el diseño de un solo grupo (intervención mínima), lo cual tiene sus ventajas, como una primera proximidad al problema de investigación planteada en el contexto en el que se encuentra el área administrativa de la Universidad Científica del Sur.

3.2 Diseño Muestral

Dado que no es posible analizar a toda la población administrativa de la Universidad Científica del Sur, por tiempos, vacaciones y otras atenuantes, para la presente investigación, se trabajará con una "muestra" mencionado por Chaudhuri, 2018 citado por Hernández y Mendoza (2018). La mencionada muestra está conformada por 53 colaboradores, de una población de 60 personas. Es decir, los colaboradores seleccionados, son aquellos que representan a la población, motivo de este estudio.

El Muestreo es no probabilístico e intencional, seleccionado de ese modo mediante el juicio y criterio de la investigadora. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018), es una técnica usada por los investigadores ya que la elección ha considerado ciertas características como cercanía, nivel de responsabilidad, entre otros, y que coadyuvarán a resolver el planteamiento del problema, motivo de esta investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

De acuerdo con lo que menciona Hernández, Fernández y Baptista (2018), la técnica de recolección de datos se puede entender como el conjunto de instrumentos y medios por los que se aplica el método, el mismo que ayuda a definir las herramientas para lograr ordenarlos y seguir la secuencia del trabajo de investigación, permitiendo elegir los instrumentos de recolección, así como ordenar, medir, e interpretar la data obtenida, siendo la encuesta, la técnica seleccionada para tal fin.

Se utiliza el instrumento cuestionario, su aplicación se realizará mediante Google Forms, tanto para el pre test que se aplica al iniciar el estudio para evaluar la percepción de los administrativos y el mismo instrumento se aplica en el postest para establecer los efectos de la capacitación sobre la implementación de la plataforma virtual Microsoft Teams, y con el fin de conocer su efecto en la forma de planificar, organizar, controlar y evaluar la gestión administrativa. Este cuestionario fue diseñado por la investigadora y está conformado por 20 ítems con respuestas en escala de Likert. Asimismo, fue validado por 3 jueces, cuya opinión determinó la validez y confiabilidad del instrumento en cuestión.

3.4 Técnicas estadísticas para procesamiento de información

El análisis estadístico usado es el descriptivo, puesto que se pueden ordenar y clasificar los datos cuantitativos que se recabaron en la medición, a fin de evidenciar por medio de los valores numéricos las cualidades, perfiles de grupos, comunidades, objeto o cualquier fenómeno de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza; 2018). Asimismo, es inferencial, puesto que este proceso es aplicado en el análisis e interpretación de datos cuantitativos (Neil y Cortez, 2018).

Luego de contar con la información, la misma que se recogió en la hoja de cálculo del programa Google Doc., se procede a tabular resultados en una hoja Excel, tanto del Pre Test, como Post Test. En este proceso se hace uso de la estadística descriptiva antes mencionada, con el que se puede establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas. Asimismo, nos permite analizar los gráficos de barras para interpretar los resultados. Se hace uso del método de la estadística inferencial con el

propósito de análisis de datos, con un nivel de significancia estadística $\alpha = 0,05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

3.5 Aspectos Éticos

Según Espinoza et al. (2020), refiere que la ética es un factor que se encuentra en cualquier espacio de la ocupación de un ser humano, la misma que también está referida dentro del desarrollo de las investigaciones educativas. Por esta razón, en el presente estudio, se solicitó autorización a la Gerencia General Académica y Secretaría General de la Universidad Científica del Sur, a quienes se les transmitió los objetivos, aspectos metodológicos, forma de recojo de información y beneficios inherentes del mismo. Autorización que fue concedida, para aplicar instrumento y seguimiento correspondiente, entre los colaboradores que realizan gestión administrativa con mayor regularidad mediante la plataforma Microsoft Teams, poniendo en contexto la reserva de la identidad de los participantes.

4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de estadística descriptiva

Influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el periodo 2020- 2021.

4.1.1 Variable dependiente: Gestión administrativa

Tabla 1

Gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0,0	0	0,0
CASI NUNCA	20	37,7	0	0,0
A VECES	26	49,1	4	7,5
CASI SIEMPRE	7	13,2	19	35,8
SIEMPRE	0	0,0	30	56,6
Total	53	100,0	53	100,0

Resultados obtenidos en SPSS. V25.

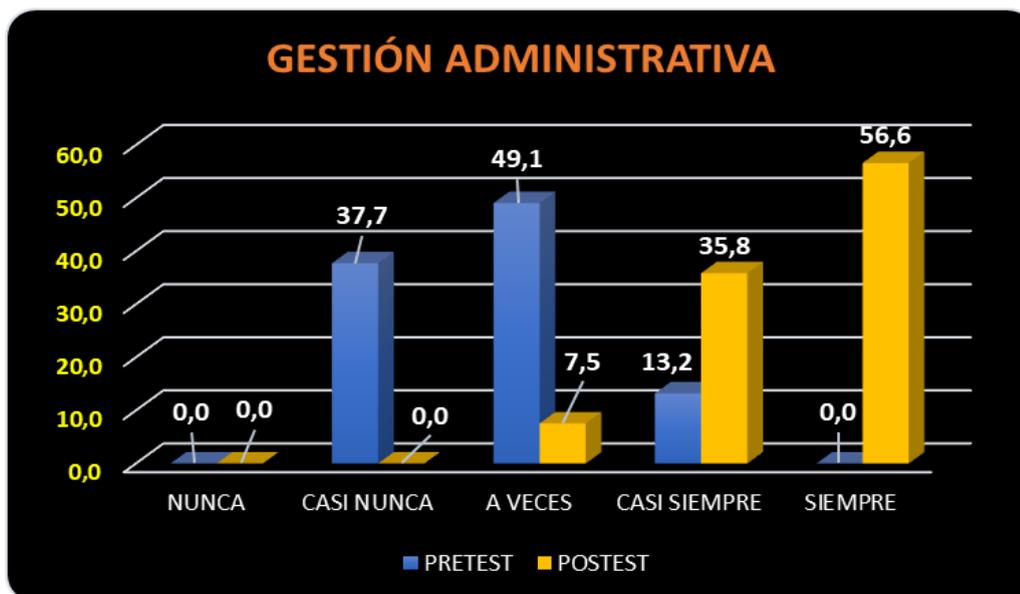


Figura 1 Gráfica de barras para la variable dependiente Gestión Administrativa

De acuerdo con la Tabla 1 y Figura 1, respecto a los resultados más resaltantes, en el caso del pretest, el 37,7% y el 49,1% calificó como casi nunca y a veces, el establecimiento de la influencia de la Gestión Administrativa, en relación con el uso de la Plataforma Microsoft Teams. Sin embargo, en caso del posttest, el 35,8% y el 56,6% califican como que casi siempre y siempre existe la influencia correspondiente, notándose una visible mejora.

4.1.2 Dimensión 1: PLANEACIÓN

<i>Tabla 2</i>	<i>PRETEST</i>		<i>POSTEST</i>	
	<i>D1:PLANEACIÓN</i>	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
NUNCA	2	3,8	0	0,0
CASI NUNCA	24	45,3	1	1,9
A VECES	20	37,7	3	5,7
CASI SIEMPRE	7	13,2	13	24,5
SIEMPRE	0	0,0	36	67,9
Total	53	100,0	53	100,0

Resultados obtenidos en SPSS. V25.

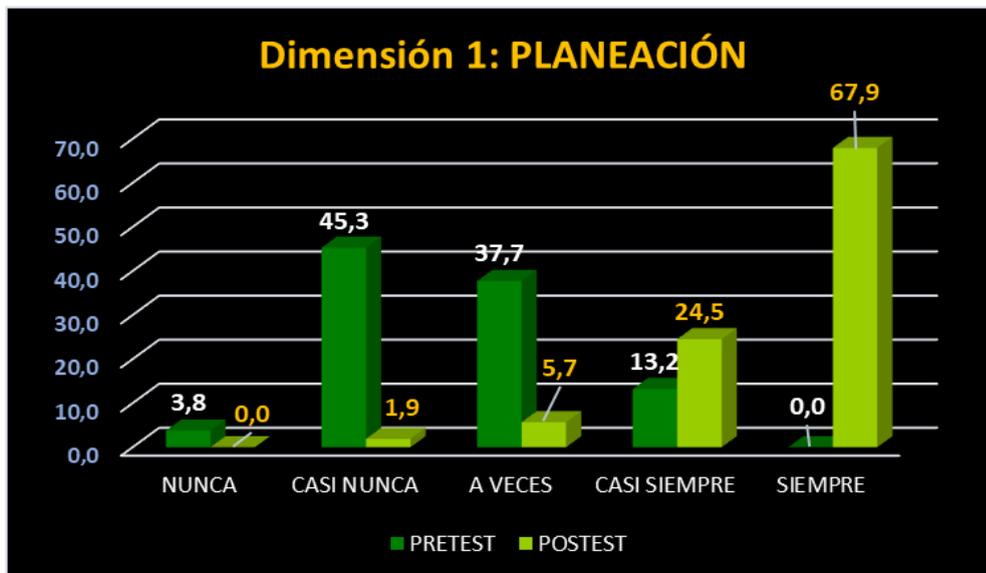


Figura 2 Gráfica de barras para la Dimensión 1: Planeación

En relación con la Tabla 2 y Figura 2, sobre Dimensión 1: Planeación, en caso del pretest, el 45,3% y el 37,7%, afirma que casi nunca y a veces correspondientemente, se planifica el uso de la Plataforma Microsoft Teams. No obstante, en el postest, como resultado de acciones implementadas cambia en 24,5% que opina que casi siempre y 67,9% siempre, existe la planificación pertinente, notándose en este segundo porcentaje, un avance muy satisfactorio.

4.1.3 Dimensión 2: ORGANIZACIÓN

Tabla 3 <i>D2 ORGANIZACIÓN</i>	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0,0	0	0,0
CASI NUNCA	3	5,7	0	0,0
A VECES	32	60,4	6	11,3
CASI SIEMPRE	16	30,2	27	50,9
SIEMPRE	2	3,8	20	37,7
Total	53	100,0	53	100,0

Resultados obtenidos en SPSS. V25

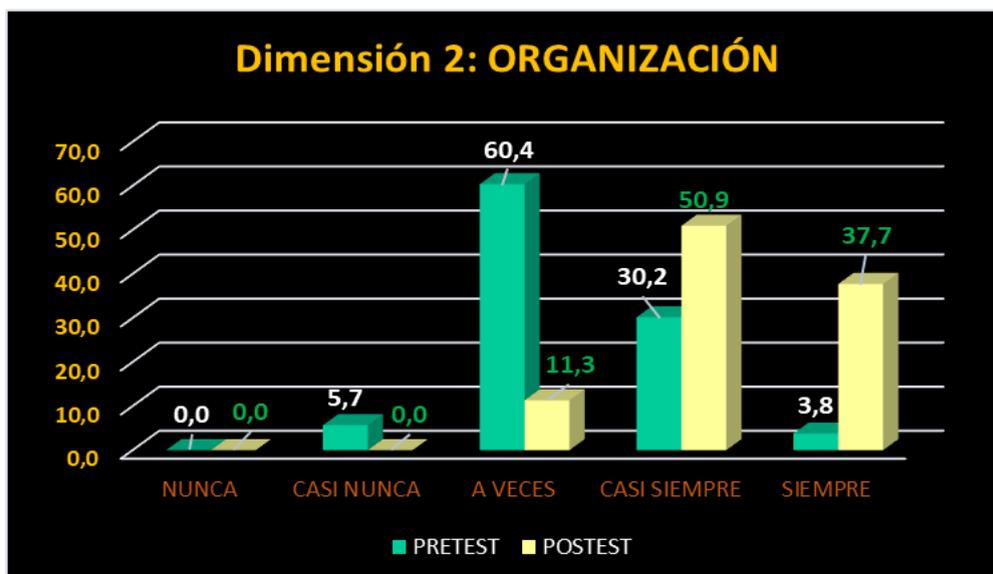


Figura 3 Gráfica de barras para la Dimensión 2: Organización

Como resultado del análisis de la Tabla 3 y Figura 3, Dimensión 2: Organización, tomando los porcentajes más altos, de acuerdo con el pretest, se puede verificar que el 60,4% opina que sólo a veces y el 30,2% casi siempre, existe organización respecto a la Gestión Administrativa y uso de la Plataforma Microsoft Teams. En caso del posttest, el 50,9% afirma que casi siempre se establece la organización y el 37,7% menciona que siempre, siendo bastante significativo.

4.1.4 Dimensión 3: DIRECCIÓN

<i>Tabla 4</i> D3 DIRECCIÓN	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	5	9,4	0	0,0
CASI NUNCA	7	13,2	0	0,0
A VECES	20	37,7	8	15,1
CASI SIEMPRE	20	37,7	23	43,4
SIEMPRE	1	1,9	22	41,5
Total	53	100,0	53	100,0

Resultados obtenidos en SPSS. V25

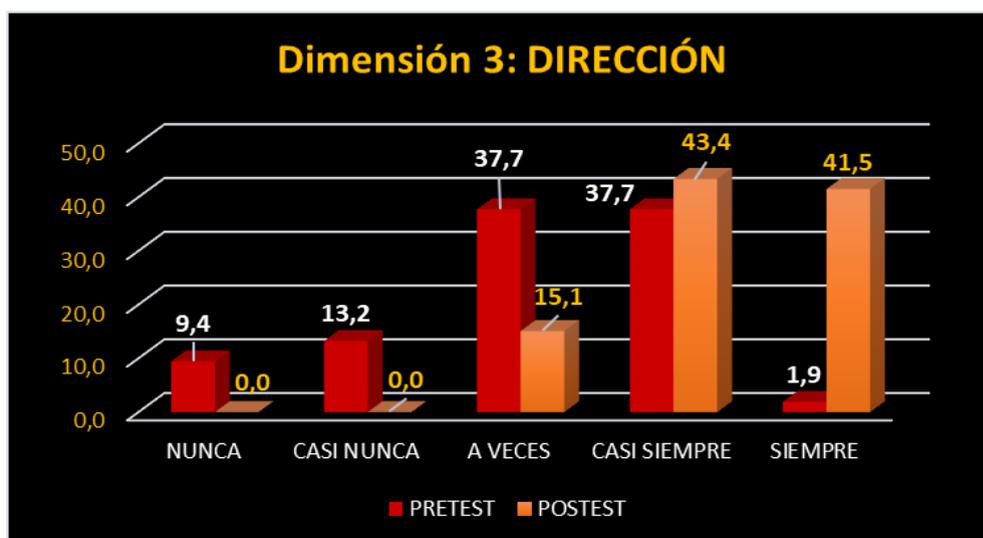


Figura 4 Gráfica de barras para la Dimensión 3: Dirección

Como resultado del análisis de la Tabla 4 y Figura 4, Dimensión 3: Dirección, respecto del pretest, el 37,7% manifiesta que sólo a veces y en igual porcentaje, casi siempre se establece la dirección en relación con la Gestión Administrativa y uso de la Plataforma Microsoft Teams. En contraste con el posttest, el 43,4% afirma que casi siempre y el 42,5% dice que siempre se establece la dirección correspondiente, observándose una leve mejora.

4.1.5 Dimensión 4: CONTROL

<i>Tabla 4</i> D3 DIRECCIÓN	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	5	9,4	0	0,0
CASI NUNCA	7	13,2	0	0,0
A VECES	20	37,7	8	15,1
CASI SIEMPRE	20	37,7	23	43,4
SIEMPRE	1	1,9	22	41,5
Total	53	100,0	53	100,0

Resultados obtenidos en SPSS. V25

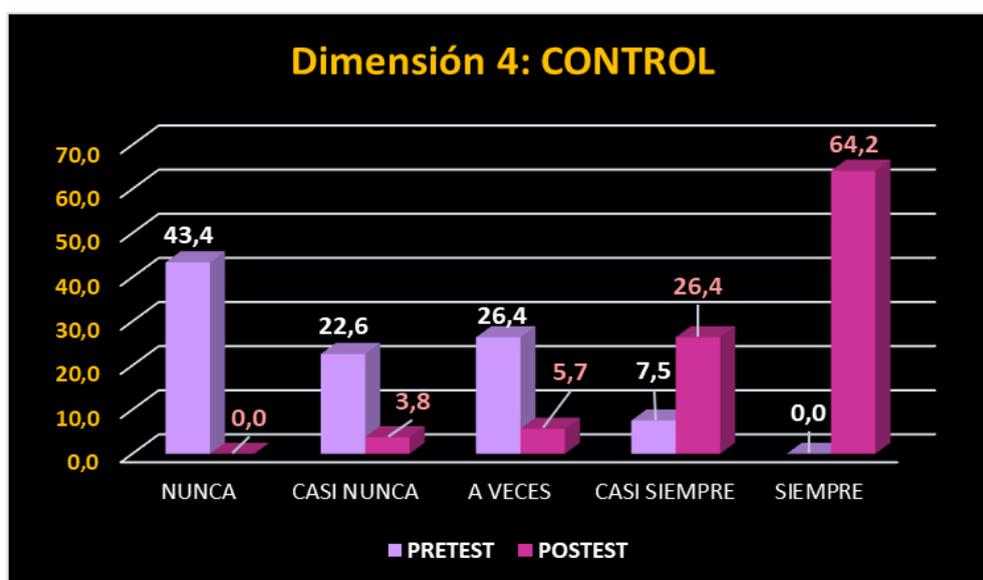


Figura 5 Gráfica de barras para la Dimensión 4: Control

Respecto de la Tabla 5 y Figura 5, Dimensión 4: Control. En el pretest, es muy relevante el resultado: nunca, en un 43,4% y en correspondencia del posttest, el siempre en un 64,2% respecto del control efectuado, lo cual incidirá directamente en la eficacia y eficiencia del uso de la plataforma virtual Teams en la Universidad Científica del Sur.

4.2 Prueba de Hipótesis

Para las pruebas de hipótesis se seleccionaron los siguientes análisis estadísticos:

Revisión del tipo de variable y dimensiones

4.2.1 Variable Dependiente: **Gestión administrativa**

4.2.2 Dimensiones: Se han trabajado sobre cuatro dimensiones:

- **Planificación**
- **Organización**
- **Dirección**
- **Control**

4.2.3 Grupos de trabajo:

- **Grupos intervinientes:** Experimental (53 administrativos)
- **Se compararon dos observaciones:** Prest y postest.

4.2.4 Tipo de Pruebas aplicadas al trabajo de investigación, No paramétrica: **Wilcoxon** con variable ordinal, donde se consideró un margen de error menor al 5% (0,05). Por lo que el resultado inferencial fue el siguiente:

HIPÓTESIS GENERAL

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

- **Hipótesis Nula (H0)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **no influye** en la Gestión Administrativa.
- **Hipótesis Alterna (H1)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la Gestión Administrativa.

NIVEL DE CONFIANZA: 95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA 5% (0,05)

Tabla 6	
Resultados de la prueba Wilcoxon hipótesis general	
p_valor<0,05 RECHAZO H0	SIGNIFICATIVO GESTIÓN
Z	-6,140 ^b
p-valor	0,000

p_valor=0,000

De acuerdo con la Tabla 6, el valor de significancia hallado (0,000) fue menor al establecido (0,05), demostrando de este modo, que existen diferencias significativas entre el pretest y postest.

Ante esta evidencia, se puede afirmar que: “El uso de la Plataforma Microsoft Teams influye en la Gestión Administrativa”.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRUEBAS DE LA HIPÓTESIS N° 01:

- **Hipótesis Nula (H0)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **no influye** en la *planificación* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.
- **Hipótesis Alterna (H1)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la *planificación* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.
NIVEL DE CONFIANZA: 95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA 5% (0,05)

Tabla 7	
Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 01	
<i>Estadísticos de prueba^a</i>	
	D1 PLANEACIÓN
Z	-6,021 ^b
p_valor	0,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Como se observa en la tabla 7, el valor de significancia hallado (0.000) resultó menor al establecido (0,05), con lo que se evidencia que existen diferencias significativas en el grupo experimental, con lo cual queda demostrado que se obtuvo diferencias en los resultados del pretest y el postest.

Por lo expuesto, se puede afirmar que: “El uso de la Plataforma Microsoft Teams influye en la *Planificación* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur”.

PRUEBAS DE LA HIPÓTESIS N° 02:

- **Hipótesis Nula (H0)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **no influye** en la *organización* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.
- **Hipótesis Alterna (H1)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la *organización* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

NIVEL DE CONFIANZA: 95%

NIVEL DE SIGNIFICANCIA 5% (0,05)

<i>Tabla 8</i>	
<i>Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 2</i>	
<i>Estadísticos de prueba^a</i>	
	D2 ORGANIZACIÓN
Z	-5,022 ^b
p_valor	0,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

De acuerdo con la Tabla 8, el valor de significancia hallado (0.000) resultó menor al establecido (0,05), lo que demuestra que existen diferencias significativas en el grupo experimental, con lo cual queda demostrado que se obtuvo diferencias en los resultados del pretest y el postest.

Por lo expuesto, se puede afirmar que: “El uso de la Plataforma Microsoft Teams influye en la *Organización* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur”.

PRUEBAS DE LA HIPÓTESIS N° 03:

- **Hipótesis Nula (H0)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **no influye** en la *dirección* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.
- **Hipótesis Alterna (H1)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en la *dirección* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

<i>Tabla 9</i>	
<i>Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 3</i>	
<i>Estadísticos de prueba^a</i>	
	D3 DIRECCIÓN
Z	-5,041 ^b
p_valor	0,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon b. Se basa en rangos negativos.	

NIVEL DE CONFIANZA: 95%
 NIVEL DE SIGNIFICANCIA 5% (0,05)

Al observar la Tabla 9, el valor de significancia hallado (0.000) es menor al establecido (0,05), de este modo, se demuestra que existen diferencias significativas en el grupo experimental, con lo cual queda demostrado que se obtuvo diferencias en los resultados del pretest y el postest.

De este modo, se puede afirmar que: “El uso de la Plataforma Microsoft Teams influye en la *Dirección* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021”

PRUEBAS DE LA HIPÓTESIS N° 04:

- **Hipótesis Nula (H0)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **no influye** en el *control* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.
- **Hipótesis Alterna (H1)**
El uso de la Plataforma Microsoft Teams **influye** en el *control* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021.

Tabla 10	
Resultados de la prueba Wilcoxon Hipótesis 4	
<i>Estadísticos de prueba^a</i>	
	D3 CONTROL
Z	-6,168 ^b
p_valor	0,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

NIVEL DE CONFIANZA: 95%
 NIVEL DE SIGNIFICANCIA 5% (0,05)

De acuerdo con la Tabla 10, el valor de significancia hallado (0.000) es menor al establecido (0,05), con lo que se demuestra que existen diferencias significativas en los resultados del pretest y el postest en el grupo experimental, es decir, también en los resultados del pretest y el postest.

De este modo, se puede afirmar que: “El uso de la Plataforma Microsoft Teams influye en la *Control* de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021”

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El uso de la Plataforma Microsoft Teams, en la gestión administrativa, mejoró significativamente en la dimensión Planeación con respecto a los administrativos de la Universidad Científica del Sur, de acuerdo con los resultados finales, puesto que un 68% opina que siempre se planifican las actividades del uso de la mencionada plataforma colaborativa.
- El uso de la Plataforma Microsoft Teams, en la gestión administrativa, mejoró en su dimensión Organización, ya que un 51% menciona que casi siempre y un 38% opina que siempre existe la organización respectiva en el uso de la plataforma.
- El uso de la Plataforma Microsoft Teams, en la gestión administrativa, dimensión Dirección alcanzó un 43.4% de casi siempre y un 42% de que siempre la dirección ejecuta las estrategias planificadas hacia el cumplimiento de objetivos, tomando en consideración aspectos de gestión.
- El uso de la Plataforma Microsoft Teams, en la gestión administrativa, dimensión Control, obtuvo un mayor porcentaje del 64.2% que opinó que se controla el uso de la plataforma en la Universidad Científica del Sur.

5.2 Recomendaciones

- Esta investigación ha tenido el propósito de contribuir la mejora y fortalecimiento de las dimensiones concernientes al uso de la Plataforma Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur.
- En la primera dimensión Planeación, se sugiere considerar como objetivo estratégico en el próximo Plan Estratégico Institucional, puesto que es necesario considerarlo el plan operativo institucional y en el plan de trabajo de las diversas áreas de apoyo, con el objeto de tener mapeadas las diversas actividades y tareas a realizarse a nivel gestión administrativa.
- Respecto de la dimensión Organización, se recomienda tomar en consideración los objetivos, las actividades y tareas a desarrollar sobre la preparación

y experticia de los recursos humanos en la Universidad Científica del Sur, desde la selección de personal, en consideración del MOF y los perfiles correspondientes. Por ello, se han elaborado e implementado, previa capacitación al personal administrativo, un lineamiento y un procedimiento que han resultado de mucha utilidad para el personal administrativo, éstos se deben continuar difundiendo para facilitar el desarrollo de su labor diaria.

- En relación con la dimensión Dirección, es importante considerar la motivación, el liderazgo y una comunicación asertiva de parte de los responsables de cada área en cada aspecto relacionado con el uso de herramientas virtuales tan importantes como Teams.
- En la cuarta dimensión Control, es necesario recordar que todo lo que se controla, se mide y evalúa se puede mejorar, por ello, es preponderante medir la satisfacción y resultados del uso que se da a la Plataforma Microsoft Teams, sobre todo, en estos momentos que la universidad se encuentra abocada en la mejora de la calidad de sus diversos procesos académicos y administrativos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aragón, J. E. (2011). *Escuela de las relaciones humanas en la administración: Los trabajos de Elton Mayo*, Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia-sede Manizales.. <https://www.bdigital.una.edu.co/4514/1/7707501.2011.pdf>
- Arias, F. (2012) *Introducción a la Metodología de Investigación*. https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g.arias.el.proyecto.de.inv
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Argyris, C. (1962) *Consejo defectuoso y la trampa de la gestión* <https://www.lifeder.com/chris-argyris/>
- Aristizábal, A. (2020) *Guía para Gestión de Equipos de Trabajo Mediante el Uso de Herramientas Colaborativas*. Tecnológico de Antioquia I.U. Facultad de Ingeniería Medellín, Colombia. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1473/Gestion%20equipos.pdf?sequence=1&id Allowed=y>
- Arrieta, M., Aguas, R., Villegas, E., & Buelvas, K. (2019). *Convergencia de procesos de docencia universitaria: El uso de la aplicación Teams de Microsoft*. ATICA, 1(1), 1-9. de 76 https://www.researchgate.net/publication/337408922_Convergencia_de_procesos_de_docencia_universitaria_El_uso_de_la_aplicacion_Teams_de_Microsoft
- Ausubel, D. P. (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grune & Stratton.
- Avidon, M. (2020). *Uso de Entornos Virtuales en la Gestión Áulica del Servicio Educativo No Presencial en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular en la Región San Martín, en Tiempos de Pandemia*. Tesis doctoral Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4959/Milton%20AVIDON%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barón, M (1989). *El Modelo de Contingencia de Fiedler en Procesos de Fabricación Continua* <file://Downloads/Dialnet-ElModeloDeContingenciaDeFiedlerEnProcesosDeFabrica-2903563.pdf>
- Chiavenato, A. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). México: Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Commons, John (1950). *The economics of collective action*, Macmillan, New York.
- Daniels H., Cole M.& Wertsch J. *The Cambridge Companion to Vygotsky*
- Diccionario de la Real Academia Española (RAE). (Actualizado 2020). <https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n>

- Dulanto Figueroa, Kelly (2019). Gestión administrativa y la calidad de servicio de la municipalidad distrital de Chancay, periodo 2018. <https://acortar.link/IFZ6XN>
- Espinoza Freire, Eudaldo Enrique, & Calva Nagua, Daniel Xavier. (2020). *La ética en las investigaciones educativas*. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 333-340. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 19 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333&lng=es&tlng=es.
- Fayol, Henry (2016), *Principios de la Administración Científica admc3b3n ind y general001.pdf*
- Fernández y Rivero (2017), *Las plataformas de aprendizajes, una alternativa a tener en cuenta en el proceso de enseñanza aprendizaje*. RCIM [online]. 2014, vol.6, n.2, pp.207-221. ISSN 1684-1859.
- Gagné, R. (1970). Número especial de la Revista de Tecnología Educativa, v.5, n.1. Consultado el 05 Octubre 2011 en <http://clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Robert-Gag%C3%B1e/6497.html>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Revista Universidad y Sociedad. <https://orcid.org/0000-0003-4668-1190>
- Guevara G., Verdesoto A., Castro N. (01.07.2020). *Metodologías de investigación educativa* (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). Educational research methodologies. Edit. Saberes del Conocimiento. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hadfield, G. (2005), *The many legal institutions that support contractual commitments*, en Claude Menard y Mary Shirley (eds.), *Handbook of New Institutional Economics*, Springer, Berlín.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Ibarra, Marco. (14 de mayo de 2020). Investigación Mixta: Características y Ejemplos. *Lieder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-mixta/>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México. *Mc Graw Hill Education*.
- Huerta, P. y Pedraja L. (enero, 2019). VOL. 44 N° 1 *Planificación y seguimiento: Procesos claves para la dirección estratégica de instituciones de educación superior*. <https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2019/01/5-editorial-es-44-01.pdf>
- Hurtado, F. (2020). *Benchmarking y Gestión Administrativa en la Facultad de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Federico Villarreal*,. Tesis de Maestría Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima- Perú, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52376>

- Londoño, S. (2019). Guía Docente. *Plataforma Microsoft Teams para el ámbito educativo. Universidad Indoamérica*. https://www.uti.edu.ec/~utiweb/wp-content/uploads/2020/04/guia_doc_compressed.pdf
- Llesquen, R. (2020) *Implementación de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión educativa de la Institución Educativa Privada Nuestro Maravilloso Mundo*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49739>
- Maslow, A. (1968), *Eupsychian management: A journal*, 1rwin, Homewood, 11.
- Mayer, R. (1999). *Learning Strategies for making sense out of expository text: The SOI model for guiding the cognitive processes in knowledge construction*. Estados Unidos: Departamento de Psicología. Universidad de California.
- Mayo E. (1949) *The Social Problems of an Industrial Civilization*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000271624624500154>
- Meneses, J. (2016). *El Cuestionario*. Universidad Oberta de Catalunya <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mendoza, A.(2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mohammed, A., Khidhir, B., Nazeer, A., & Vijayan, V. (2020). *Enseñanza remota de emergencia durante la pandemia de coronavirus: la tendencia actual y la directiva futura en Middle East College Omán*, 5(3), 1-11. doi:10.1007/s41062-020-00326-7. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7661347/>
- Monereo C., Castelló M., Clariana M, Palma M. & Pérez L., (1998) Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela. <https://n9.cl/c05q8>
- Monroe, G. (14 de junio, 2020). *Grupo de Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior (GICES) Herramientas Tecnológicas Aplicadas a la Educación a Distancia*. <https://www.gicesperu.org/articulo.php?id=q+sNp2eAe7ON4EYpqsMuAQ>
- Neill D.y Cortés Liliana (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Palella S., Martins S. (2010). Metodología De La Investigación Cuantitativa 3ra Edición. <https://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>
- Perrow, C. (1991). *Una Sociedad de Organizaciones*. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_059_04.pdf
- Rababah, L. (2020). *Jadara University Students' Attitudes towards the Use of Microsoft Teams in Learning English as a Foreign Language* . ResearchGate.
- Ramírez, F. (2016) *Gestión Administrativa para mejorar la rentabilidad del Molino San Camilo S.A.C., Pacasmayo*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3006>
- Rodríguez C.y Castro A. (2021) *Plataforma Microsoft Teams y su influencia en el aprendizaje de estudiantes de básica superior* <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i3.1329>

- Rivas, S. (2020). *Importancia de la gestión administrativa en el sector público*. Iquitos Perú.
<http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/242>
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2005) *Metodología de la Investigación*
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp.content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Santoveña S. (2012) *Repercusión de la metodología didáctica con apoyo de entornos virtuales de aprendizajes en el rendimiento de los estudiantes*.
- Schmidt, M. , Tennina, M., Obiel L. (2018). La función de control en las organizaciones.<https://n9.cl/vrfb5>
- Selznick, P. (1957) *Liderazgo en la Administración: Una Interpretación Sociológica*. Harper & Row, Nueva York, 62, 67-68. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56725002021.pdf>
- Servicios Informáticos Universidad Complutense. V2.0 MAY 2020. MICROSOFT TEAMS. MANUAL DE USO.
https://ssii.ucm.es/data/cont/media/www/faq/31//TutotialTEAMS_v2_0.pdf
- Siemens, G. (2006). *Knowing knowledge*. Morrisville, Estados Unidos: Lulu.com
- Simon, H. (1947) *La teoría de la racionalidad limitada*.
<https://psicologiaymente.com/inteligencia/teoria-racionalidad-limitada-herbert-simon>
- Taylor, F. (1911) (Publicado en español en 1981). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo. Traducido de *The Principles of scientific management*, 1911, Nueva York: Harper y Row Publishers.
- Torres, C. (2006). *Metodología de la Investigación*.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=h4X_eFai59oC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Torres,+2006&ots=vWFKu6rmu0&sig=DA7HqHRVxIzi9Dsmlmt-MYvTeEU#v=onepage&q=Torres%2C%202006&f=false
- Torres, L. (2019). *Plataforma virtual para mejorar el rendimiento en una asignatura del plan curricular de la escuela de tecnologías de la información, SENATI*. Tesis para optar el grado de maestro en docencia profesional tecnológica, Leonardo José Torres Argomedo Lima, Perú.<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7726>
- Universidad Complutense de Madrid (2020). *Manual de Uso Microsoft Teams*.
https://ssii.ucm.es/data/cont/media/www/faq/31//TutotialTEAMS_v2_0.pdf
- Warren, T. (2 de noviembre de 2016). *Microsoft Teams se lanza para enfrentarse a Slack en el lugar de trabajo*. <https://www.theverge.com/2016/11/2/13497992/microsoft-teams-slack-competitor-features>
- Washburn, K. D. (2010). *The Architecture of Learning: Designing Instruction for the Learning Brain*. USA: Clerestory Press
- Weber, M. (1947). Die "Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, ssoar.info (*La "objetividad" de las ciencias sociales y el conocimiento sociopolítico*. Archivo de Ciencias Sociales y Políticas Sociales).

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, PERIODO 2020-2021

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y muestra
¿Cómo influye el uso de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el periodo 2020-2021?	Determinar la influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el año 2021.	El uso de la plataforma virtual Microsoft Teams influye pti en la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el 2021.	Variable 1 Plataforma Microsoft Teams.	-	Tipo de investigación: Cuantitativa, método deductivo experimental	Población: 60
Problemas específicos		Objetivos específicos		Variable 2 Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	Diseño de investigación Experimental en su variante pre experimental
a) ¿Cómo influye la plataforma virtual Microsoft Teams en la planificación de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021?	a) Determinar la influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en la planificación de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el año 2021.					Muestra: 53
b) ¿Cómo influye la plataforma virtual Microsoft Teams en la organización de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021?	b) Determinar la influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en la organización de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el año 2021.					
c) ¿Cómo influye la plataforma virtual Microsoft Teams en la dirección de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021?	c) Determinar la influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en la dirección de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur en el año 2021.					
d) ¿Cómo influye la plataforma virtual Microsoft Teams en el control de la gestión administrativa de la Universidad Científica del Sur, en el 2021?	d) Determinar la influencia de la plataforma virtual Microsoft Teams en el control de la U. Científica del Sur en el año 2021					

ANEXO N° 2**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variable Dependiente	Descripción Conceptual	Descripción Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>Según Riffo (2019), la gestión administrativa está referida a un proceso que se desarrolla según las situaciones, no obstante existan regulaciones para las labores educativas, no siempre se van a dar los mismos tratamientos a todas las situaciones que se presenten, dependiendo de los factores internos y externos, los mismos que fluctúan circunstancialmente.</p> <p>De allí que el compromiso de las personas por cosas bien permitirá que estos logros se realicen mediante un trabajo concertado, y sobre todo lograr los objetivos Institucionales propuestos. Asimismo, toda institución tiene como punto esencial, a su capital humano, por lo que se puede planear, organizar, ejecutar y controlar dando resultados acordes con las metas propuestas por la organización.</p>	<p>La gestión administrativa es un mecanismo colaborativo, éste se desarrolla por los diversos actores del proceso formativo de la Universidad Científica del Sur. Dentro de estos procesos se encuentran los procesos de gestión que se encuentran dentro del Plan Estratégico Institucional, que son desarrollados por las diversas áreas administrativas, que van desde el proceso de admisión hasta el egreso de los estudiantes, lo que se viene implementando en medio de la virtualidad, por lo que se han tenido que adecuar todas las actividades, incluyendo el uso de la plataforma Microsoft Teams. No obstante, la labor administrativa se ha visto influenciada por la falta de conocimiento respecto a un uso integral de la plataforma virtual, por lo que es necesario reorientar su gestión para consolidar plenamente los objetivos estratégicos institucionales.</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Objetivos . Políticas . Mecanismos . Gestión . Competencias . Perfiles . Organigrama . Capacitación . Comunicación . Organización . Influencia . Motivación . Desempeño . Medición . Evaluación . Socialización . Plan de mejora 	C U E S T I O N A R I O

ANEXO N° 3

INTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Dimensiones	PREGUNTAS (Indicadores)	(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A Veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
PLANEACIÓN	1. ¿El Plan Estratégico de la universidad contiene algún objetivo relacionado con el uso de la plataforma Microsoft Teams?					
	2. ¿El Plan Operativo o el plan de trabajo de su área contiene algún objetivo relacionado con la plataforma Microsoft Teams?					
	3. ¿Conoce alguna política institucional relacionada con el uso de la plataforma Microsoft Teams?					
	4. ¿Conoce algún mecanismo (instructivo, procedimiento) que oriente el uso de la plataforma Teams?					
	5. ¿El uso de la plataforma Microsoft Teams permite el desarrollo de la gestión administrativa en el marco de la pandemia por Covid 19?					
ORGANIZACIÓN	6. ¿Dentro del perfil del puesto que desempeña se requiere de conocimiento y experiencia comprobada sobre manejo de la Plataforma Microsoft Teams?					
	7. ¿Conoce el manual de organización y funciones de su puesto de trabajo que implica el uso de plataformas virtuales?					
	8. ¿Está familiarizado con el organigrama que corresponde a su área?					
	9. ¿Trabaja colaborativamente con Teams con su equipo o compañeros de área?					
	10. ¿Ha sido capacitado para el uso de todas las aplicaciones que ofrece la plataforma Microsoft Teams?.					
DIRECCIÓN	11. ¿ Tiene un número determinado de grupos creados con los cuales se interrelaciona mediante chats?					
	12. ¿ Como institución, se desarrolla la capacidad de liderazgo para: organizar y llevar a cabo acciones) para el logro de fines y objetivos en la gestión administrativa?					
	13. ¿Como institución, se desarrolla la capacidad de liderazgo para: influenciar y llevar a cabo acciones) para el logro de fines y objetivos en la gestión administrativa?					
	14. ¿Como institución, se desarrolla la capacidad de liderazgo para: motivar y llevar a cabo acciones) para el logro de fines y objetivos en la gestión administrativa?					
	15. ¿Se considera dentro de su evaluación de desempeño sus conocimientos y experticia sobre la plataforma Teams?					
CONTROL	16. ¿La evaluación de resultados del uso eficaz de la plataforma virtual Teams ha sido satisfactorio en el área en la que labora?					
	17. ¿Se mide la eficacia y eficiencia del uso de la plataforma virtual Teams dentro de su área o institución?					
	18. ¿Se han socializado los resultados obtenidos?					
	19. ¿Se ha establecido un plan de mejora?					
	20. ¿El plan de mejora se ha considerado en el plan de trabajo (plan operativo) o en las iniciativas para el 2022?					

ANEXO N° 4
VALIDACIÓN CUESTIONARIO JUECES



Estimado Especialista:
GLORIA REINOSO CASTAÑEDA
Presente. -

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyectode tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumentopara mi proyecto de tesis de posgrado.

Título del proyecto detesis:	USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, PERIODO2020-2021
Línea de investigación:	Tecnología

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Neglia Icaza, Edith del Carmen	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Barrios Valer, Edwin	

Santa Anita, 09 de enero, 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Gloria Reinoso Castañeda
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad: 60 (años)
Profesión:	Psicología
Especialidad:	Consultor empresarial Sénior en Gestión del Potencial Humano, Planeamiento y Diseño de procesos, Diseño de Herramientas de Gestión. Experta en Desarrollo Humano Integral. Conferencista en Congresos,. Seminarios y Talleres en - Empresas Públicas y Privadas en temas relacionados a la Gestión y Desarrollo del Potencial Humano a nivel personal y empresarial. Máster en Dirección Estratégica del Factor Humano. Maestría en Educación Superior con mención en Docencia e Investigación // en curso.
Años de experiencia:	35
Cargo que desempeña actualmente:	Docente a tiempo Completo
Institución donde labora:	Universidad Científica del sur
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA Nº 1
VARIABLE : GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO					
Autor del Instrumento	Edith Neglia Icaza					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1	1	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	
D4	16	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	



Estimado Especialista:
LESTER OBISPO SOTOMAYOR
Presente -

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario () 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de posgrado.

Título del proyecto de tesis:	USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, PERIODO 2020-2021
Línea de investigación:	Tecnología

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Neglia Icaza, Edith del Carmen	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Barrios Valer, Edwin	

Santa Anita, 09 de enero, 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Lester Alberio Obispo Solomayor
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>) Edad 35 (años)
Profesión:	Economista
Especialidad:	Gestión Financiera, Administrativa y Estratégica – DBA en curso.
Años de experiencia:	11
Cargo que desempeña actualmente:	Docente a Tiempo Completo
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA Nº 1
VARIABLE : GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO					
Autor del Instrumento	Edith Neglia Icaza					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente					
Dimensión / Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Planeación	1	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	
D2 Organización	6	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	
D3 Dirección	11	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	
D4 Control	16	4	3	4	4	
	17	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	



Estimado Especialista:
MARIO ENRIQUE ARAUCO LOYOLA
 Presente.-

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario () 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de posgrado.

Título del proyecto de tesis:	USO DE LA PLATAFORMA MICROSOFT TEAMS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, PERIODO 2020-2021
Línea de investigación:	Tecnología

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Neglia Icaza, Edith del Carmen	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Barríos Valer, Edwin	

Santa Anita, 09 de enero, 2022.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Mario Enrique Arsuco Loyola
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>) Edad <u>56</u> (años)
Profesión:	Bachiller en Ingeniería Industrial homologado al título de Ingeniero Industrial en Organización Industrial por el Ministerio de Educación de España. 2 Maestrías en Administración y Dirección de empresas (una registrada en SUNEDU)
Especialidad:	En procesos administrativos financieros Doctorado en curso en esta especialidad.
Años de experiencia:	20 (España, Perú)
Cargo que desempeña actualmente:	Docente a tiempo completo
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur
Firma:	

TABLA Nº 1
VARIABLE : GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO					
Autor del instrumento	Edith Neqia Icaza					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente					
Dimensión / Indicador	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Planeación	1	4	4	4	4	
	2	4	4	4	3	La relevancia = 3 porque la primera pregunta la incluye.
	3	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	Tal vez cambiar por ".... permite ejecutar el PLAN de la gestión administrativa...."
D2 Organización	6	4	4	4	4	
	7	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	
	9	4	4	4	3	
	10	4	4	4	4	
D3 Dirección	11	4	4	4	4	Tal vez incluir que el jefe o director esta incluido en el chat
	12	4	4	4	3	
	13	4	4	4	3	
	14	4	4	4	3	
	15	4	4	4	4	