



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Teletrabajo y acceso de personal especializado en un municipio de la región
La Libertad, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Viera Baca, Evelyn Juleisy (orcid.org/0009-0009-4807-3536)

ASESORES:

Dr. Mendiburu Mendocilla, Armando Alfonso (orcid.org/0000-0001-8246-9053)

Dr. Revilla Paredes, César Roberto (orcid.org/0000-0002-0936-1617)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis queridos padres, quienes son mi apoyo y fortaleza y a mis hermanos que siempre me brindan su apoyo.

Evelyn

Agradecimiento

A mis asesores el Dr. Armando Mendiburu Mendocilla y el Dr. César Roberto Revilla Paredes por su invaluable apoyo en la elaboración del presente informe.

Evelyn Juleisy Viera Baca

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Distribución de la población.</i>	14
Tabla 2: <i>Resumen de validación de expertos.</i>	16
Tabla 3: <i>Resumen de prueba de confiabilidad.</i>	16
Tabla 4: <i>Prueba de normalidad de datos de las variables teletrabajo y personal especializado.</i>	20
Tabla 5: <i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre teletrabajo y el acceso de personal especializado.</i>	20
Tabla 6: <i>Nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas.</i>	21
Tabla 7: <i>Necesidad de personal especializado.</i>	23
Tabla 8: <i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión gestión de tiempo y el acceso de personal especializado.</i>	25
Tabla 9: <i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión gestión de metas y el acceso de personal especializado.</i>	25
Tabla 10: <i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión desarrollo de indicadores y el acceso de personal especializado.</i>	26
Tabla 11: <i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión gestión de indicadores y el acceso de personal especializado.</i>	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas.....	22
Figura 2 Necesidad de personal especializado	24

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo, determinar la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023; El diseño fue correlacional, la muestra estuvo compuesta de 80 gerentes municipales o sus representantes de los diferentes distritos de la región La Libertad. Como instrumentos se utilizaron los cuestionarios Cuestionario de viabilidad del teletrabajo como fuente de personal no disponible en el lugar, y el Cuestionario de gestión de personal especializado. Los resultados nos permiten concluir: Existe relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose si existe una relación de intensidad alta ($Rho = 0.849$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). Se identificó el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose que predomina la categoría desafiante (55.6%, 20), seguido de idóneo (38.9%, 14) e inadecuado (5.6%, 2). Se identificó la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose que predomina el nivel desafiante (50%, 18), seguido de idóneo (47%, 17), e inadecuado (3%, 1). Se determinó que existe relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose relación de intensidad media entre la dimensión gestión de tiempo, gestión de metas ($Rho = 0.691$, 0.693 , respectivamente, $p = 0.00$, $\alpha 0.05$) y relación de intensidad alta con la dimensión desarrollo de indicadores, gestión de indicadores ($Rho = 0.803$, 0.720 respectivamente, $p = 0.00$, $\alpha 0.05$).

Palabras clave: Teletrabajo, gestión de personal, Personal selección

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between teleworking and the access of specialized personnel in a municipality in the La Libertad region, 2023; The design was correlational, the sample was composed of 80 municipal managers or their representatives from the different districts of the La Libertad region. As instruments, the questionnaires Questionnaire on the feasibility of teleworking as a source of personnel not available in the place, and the Questionnaire on management of specialized personnel were used. The results allow us to conclude: There is a relationship between teleworking and the access of specialized personnel in a municipality in the La Libertad region, 2023, finding if there is a relationship of high intensity ($Rho = 0.849$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). The level of teleworking management was identified in areas with difficulty in obtaining specialists in a municipality in the La Libertad region, 2023, finding that the challenging category predominates (55.6%, 20), followed by suitable (38.9%, 14) and inadequate. (5.6%, 2). The need for specialized personnel that is not available in a municipality in the La Libertad region, 2023, was identified, finding that the challenging level predominates (50%, 18), followed by ideal (47%, 17), and inadequate (3% , 1). It was determined that there is a relationship between the dimensions of teleworking and the access of specialized personnel in a municipality in the La Libertad region, 2023, finding a relationship of average intensity between the dimension of time management, goal management ($Rho = 0.691$, 0.693 , respectively , $p = 0.00$, $\alpha 0.05$) and high intensity relationship with the indicator development dimension, indicator management ($Rho = 0.803$, 0.720 respectively, $p = 0.00$, $\alpha 0.05$).

Keywords: Telecommuting, personnel management, Personnel selection

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los municipios rurales presentan el problema de migración despoblamiento por diferentes factores, entre ellos los servicios, las oportunidades y un acceso a mejores oportunidades económicas, la centralización en las ciudades (por comodidad, pues sería complicado que las oportunidades y servicios por todos los ámbitos rurales, por cuestión de economía se centran en la urbes, el campo se ha vuelto sinónimo de pobreza, aislamiento esto ha generado problemas no solo a nivel poblacional, sino a nivel administrativo, pues para los municipios y demás entidades estatales (servicios de salud, jurisdiccionales, educativos, entre otros sufran un gran deterioro o falta de personal para las labores técnicas (Couso, 2020).

En España, el bajo valor rural, los bajos presupuestos municipales, sus bajos ingresos, ha llevado a que estas entidades no tengan disposición para contratar personal que requieren para la administración y seguimiento de sus contratos para las infraestructuras publicas, pues la gestión pública en todas partes requiere de personal especializado por sus particularidades legales y por sus coordinaciones singulares con otras entidades de gobierno, siendo un desafío ya que el personal especializado prefiere ganar menos o tener otra ocupación en la ciudad lo que es una realidad con que los municipios tienen a enfrentar (Núñez et al., 2022).

Esta circunstancia, en particular en Europa ha hecho que se tomen muchas medidas apoyándose en el Internet, servicios virtuales, pero el que definitivamente permitió revalorar el valor rural fue la pandemia del COVID-19 donde se apreció que los trabajos no necesariamente tenía que ser InHousing (en la empresa) sino podía ser remoto, lo cual con una adecuada comparación entre contaminación, delincuencia, alto costo, despersonalización, alimentación industrial, baja esperanza de vida, alineación cultura de los hijos, el teletrabajo rural era una alternativa para repoblar las bellas comunidades rurales, en particular en España (Lalana et al., 2021).

En el caso estados que no están desarrollados cuya característica es la inequidad y heterogeneidad, la situación es inversa, pues los distritos, parroquias, comunas, a diferencia de los países desarrollados, carecen de accesibilidad (carreteras deplorables), carecen de servicios básicos (agua saneamiento), accesibilidad al

comercio de bienes básicos, salud, seguridad, entre muchas deficiencias, por lo que las personas si tienen opción tienden a migrar, solo las que no tienen opción se quedan, y los profesionales que no tienen opción van a puesto de salud, policía, etc. Siendo un problema el personal especializado que requieren los municipios y entidades especializadas, donde se han hecho diferentes esfuerzos como la capacitación del personal originario (Hernández, 2018).

En Latinoamérica, en muchos países, en particular, tras la pandemia del COVID y sobre todo la escases de trabajo o alta competencia en las ciudades ha llevado a los profesionales a considerar el teletrabajo como una oportunidad, y su mercado laboral ampliado pues, en el caso de las capitales, están los mejores empleados porque tienen más experiencia, más acceso a recursos y entornos especializado de la gestión, lo que los hace muy valiosos en otras ciudades pequeñas y rurales (Vargas, 2020).

En Colombia, las actividades del sector público descentralizados utilizaron en gran porcentaje el teletrabajo, por la falta de seguridad de muchos de sus municipios donde el Estado no tenía poder, por problemas de narcotráfico, guerrillas, por lo que evaluaron encontrando niveles de productividad superiores y logro de metas institucionales Acosta (2018), muchos municipios en Colombia han encontrado la solución para su personal técnico Ortiz (2022), estos resultados también se han apreciado en Chile, los mismos que han tenido leyes para promocionarlo (Soto, 2019).

Las ciudades pequeñas y municipios rurales de Perú, no tienen problemas tan graves como Colombia, sin embargo, hay un gran rechazo de los profesionales a ir a trabajar a municipios rurales, por la precariedad de la infraestructura social y con ello el acceso a los comercios, bienes y servicios de una ciudad, tal es así, que los centros médicos y muchos servicios carecen de profesionales y esto sucede mucho más en los municipios que requieren de profesionales no los especializados, sino con competencias, experiencia, por lo que el Teletrabajo en el sector público se ha constituido en una solución al desplazamiento, siendo que hay que entender que el profesional tiene que pagar pensión en el municipio donde se ha desplazado, pagar sus gastos en la ciudad que reside porque sus hijos tienen que ir a la universidad, sus padres necesitan acceso a la salud, etc., por lo que el sueldo (que los

municipios rurales no pueden pagar) tiene muy poca eficiencia para el profesional, siendo importante destacar que un profesional tiene que tener gran experiencia (Peñañiel, 2019). En el Perú, existe la ley de teletrabajo y es aplicado por muchas empresas privadas, con muchos beneficios entre ellos aprovechar el talento de personas con discapacidad, sin embargo tiene poca implementación en nuestro país (Vasquez, 2019).

La región La Libertad cuenta con doce municipios distritales, de los cuales extremadamente rurales son Tayabamba (13 distritos), Sánchez Carrión (8 distritos), Gran Chimú (4 distritos), Julcán (4 distritos) Bolívar (con 6 distritos), Otuzco (10 distritos), las mismas cuyos distritos que no son capital tienen precarias condiciones urbanas, con una particular alta tasa de muertes por accidentes en las vías terrestres de estado calamitoso de sus carreteras, las mismas que hacen que sea indeseable vivir para los profesionales con alto desempeño (en particular para el desarrollo de proyectos de inversión pública, los mismos que se hacen mal y eso retrasa su ejecución presupuestal), inclusive, en los municipios que no son capital de región de la costa, los profesionales no desean ir, lo que lleva a la presente investigación.

Lo expuesto lleva a conducir a preguntar en la presente investigación: ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023?

Este producto académico se justifica dada su conveniencia, por cuanto los municipios en su territorio carecen de profesionales técnicos con experiencia, este personal, típicamente tiene que tener experiencia y haber trabajado en municipios de las principales ciudades del Perú, es insuficiente un personal que sea egresado, por otro lado, el profesional con experiencia tiene relaciones, contactos, y muchas ventajas que garantizan su trabajo, este personal normalmente está en las principales ciudades, acostumbrado él y su familia a una vida urbana moderna, en este sentido el teletrabajo da una oportunidad a ellos y a los municipios de contratarlos.

Desde el criterio práctico, se justificó porque permitirá determinar en qué medida el municipio puede gestionar el teletrabajo, y en qué medida satisfacer su acceso a personal especializado en los municipios, por otra parte, permitiría ver asuntos

como cuanto podría pagar por un par time, no olvidando que los sueldos que gana este personal son mucho mayores que los que puede pagar un municipio rural, de esta forma permitirá conocer los aspectos prácticos de usar esta realidad.

Desde el criterio teórico, se justificó porque permitirá revisar en el acervo empírico las variables y su relación y actualizará este acervo con sus resultados, pues son muchos los municipios en el Perú que presentan esta necesidad.

La realidad problemática justificada tuvo como objetivo general determinar la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023. Para llegar al objetivo principal se requiere de como primer objetivo específico: Identificar el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023. Como segundo objetivo específico es necesario: Identificar la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en un municipio de la región La Libertad, 2023. Como tercer objetivo específico es necesario: Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Estos cometidos pretenden demostrar que: Existe relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro país diversos investigadores tienen aportes significativos como Peñafiel (2019) se destacó en el Perú; tuvo tal meta general, determinar los factores del teletrabajo que contribuyen a la merma de los problemas de arrinconamiento. Por su propensión tiene un rumbo adjetivo, es fenomenológica y descriptiva, ya que sus fuentes principales que servirán de folleto sonido entrevistas. El actual estudio evidenció que con el trabajo a distancia se redujo el deslucimiento de vehículos particulares en dos de los entrevistados, lo que nos permite considerar que esta modalidad sí contribuye a la menoscabo de espacio. De igual estructura, se evidenciaron beneficios que parecen concurrir con cada entrevistado, beneficios tanto tesoro de pasajes por desplazamientos y gastos de alimento, niños estresados, ancianos vacíos, acuerdo de actuación sindical y llano, se sienten más seguros trabajando en habitación que atesorar que nacieron en la carrera, la representación de inseguridad en robos y accidentes es deficiente en ellos, su fortaleza ha mejorado, ya que el consumir en sociedad es más sano.

Vásquez (2019) tuvo tal propósito general el razonar la circunstancia en la que se encuentra el trabajo a distancia en el área estatal. Aparte la metodología, el paradigma es interpretativo, encuadre adjetivo y boceto estudio de casos. Los sujetos de estudio fue un especialista profesional, un experto en trabajo a distancia y documentos normativos hacia trabajo a distancia. Los instrumentos fueron la conductor de entrevista y el asesor de exploración irrefutable. Se llegó a las siguientes conclusiones primera, la ubicación en la que se encuentra el trabajo a distancia en el tramo común peruano es de disminuido marcha, solamente dos entidades públicas han implementado programas piloto de trabajo a distancia; segunda, a pesar de la existencia de normas que regulan el trabajo a distancia, éstas no han sido puestas a disposición del público. Cualquier otra cláusula o norma adicional mediante la cual la agencia pueda orientar sobre su implementación.

Guillermo (2020) esta indagación analiza la cabida de gobierno administrativa de dos municipios peruanos, tomando a ocasión de estudio seis municipios de la territorio Ica. Las capacidades administrativas de dos gobiernos municipales pueden evaluarse a fragmentar del estudio de sus estructuras organizativas municipales. Para el estudio se establecieron 3 indicadores diligencia y proyecto

vecinal, recursos humanos y recursos materiales. Los índices muestran que las capacidades de cometido de los municipios estudiados se encuentran en casco colocación insuficiente. En conclusión, no existe un esplendidez inequívoco de la papeleo local, ya que la misión está dirigida a intentarlo completamente carente de un objetivo improvisado a espacioso demora. De la misma manera, existe falta de interés por ración de dos funcionarios municipales para progresar y mejorar la inteligencia de gobierno administrativa de sus respectivos municipios. Las funciones relacionadas con el proyecto, la diligencia de las unidades administrativas de la estructura básica concejil y los sistemas administrativos municipales, que se aprecian con mayor intensidad en los municipios rurales, conforme los datos presentados.

— A nivel internacional tenemos a Ortíz (2022) en una disertación sobre del examen del impacto del trabajo a distancia en el adelanto de las funciones de la Oficina de Talentos de la Alcaldía de Ibagué en 2020; inseparable de estos instrumentos es la tasación de Ejecución Sindical EDL, instrumento de imperante envergadura por contribuye al buen crecimiento de la función pública. Este batalla presenta un distinción hacia los efectos de la diligencia de la EDL en la oficina de clarividencia terrenal de la Bailía de Ibagué, identificar (1) el impacto y alcance actual de esta organización de gestión del talento en la entidad, (2) los factores que dificultan su implementación efectiva y (3) las estrategias para avanzar en la consecución de los objetivos institucionales establecidos en el plan de gobierno 2020.

Couso (2020) este estudio pretende explorar el potencial del trabajo a distancia como factor dinamizador en una España escasamente poblada. La dimensión internacional se pone de manifiesto a través del análisis de proyectos pull en diferentes regiones del mundo. Sin embargo, dada la complejidad y la disciplina académica, los casos de estudio realizados proceden de tres regiones pertenecientes a la comunidad aragonesa.

Núñez et al. (2022) el deseo de este estudio es detallar los errores cometidos en el Objetivo de Badajoz mediante la parangón de ambos planes y su viable plasmación en una nueva estrategia de incremento desde perspectiva de planificación estratégica. A otras alternativas existentes, la Exposición de Gredos 2019 busca de nuevo la implicación de las distintas administraciones públicas, nacionales y

supranacionales, con el fin de favorecer unas condiciones favorables que faciliten el incremento comunitario y frugal de todas las regiones de España, evite el desnivel estadístico y casco partición de la patrimonio local e individual más equitativa que existente en la actualidad entre zonas rurales y urbanas. La estructura socioeconómica del territorio es fundamentalmente discrepante de la que puso en evacuación el exposición presupuestario, por lo que la estrategia a apadrinar es fundamentalmente opuesta, empero la finalidad y las aspiraciones siguen siendo los mismos y las políticas públicas deben adaptarse para tocar esta meta.

Carvajal (2021) el fin de este estudio es descomponer las consecuencias de la falta de sabiduría de todos los empleados del término burócrata, en primer lugar, la estructura del marco teórico se basa en la consulta de textos bibliográficos, revistas científicas donde se encuentra la información necesaria referente, y se ha comprobado que el marco teórico se puede mantener. Por otro lado, como se utilizó metodología cualitativa, se desarrollaron técnicas de entrevista por recurso de un temario al magistrado de la establecimiento para obtener información precisa relativo de la problemática. Igualmente, se pudieron vaciar conclusiones y hacer recomendaciones. Conforme la información obtenida de la averiguación y crecimiento, las ventajas y desventajas de esta herramienta profesional, el trabajo a distancia, herramientas virtuales para mejorar la productividad de los empleados de los departamentos administrativos y mantener una formación adecuada para el personal directivo en el uso de las herramientas..

Román y Miras (2019) los objetivos fijados en el plan de mejora y modernización son alcanzar un nivel de eficiencia superior al logrado hasta la fecha, reducir significativamente los costes de transacción y coordinar las interacciones entre las autoridades públicas, fomentar la promoción de métodos de gestión innovadores y creativos y la creación de prácticas, acumular mayores valores públicos como horizonte permanente de las actividades sectoriales y mantener y definir coherentemente el grado de transparencia de estas actividades.

Acosta (2018) el presente estudio ofrece una aproximación exploratoria a la relación entre los patrones de trabajo remoto y las percepciones de productividad de los diferentes actores que lo producen (móviles, sus líderes, colegas y familiares) en

instituciones del sector público colombiano. Siguiendo los principios de la metodología cuantitativa propios de la sondeo opinión, se diseñaron cuatro cuestionarios para cada materia de trabajo remoto. Los resultados mostraron que, en general, el trabajo a distancia se correspondía con percepciones positivas de la productividad del individuo. Otros participantes en los métodos confirmaron que percibían diversos beneficios derivados de la aplicación del trabajo a distancia que aumentaban la productividad, repercutían en la vida íntima de los funcionarios y se traducían en un especial utilidad en el cometido.

Soto (2019) el propósito general del ensayo es separar el impacto que la creación de un sistema de trabajo a distancia puede considerar en las áreas de no trabajo, compatibilidad familia-trabajo, uso del tiempo, percepción del puesto de trabajo y otras variables desde el punto de vista de los empleados de esta institución. A través de un análisis cualitativo de 32 entrevistas y dos grupos focales, averiguaremos cómo afecta la implantación del trabajo a distancia a la conciliación trabajo-familia, al uso del tiempo y a la percepción del trabajo. En términos de productividad, un hallazgo clave es que el trabajo remoto aumentó entre 2016 y 2017 en 4 de las 7 regiones donde se implementó el trabajo remoto en Inapi. Sin embargo, el efecto puede estar sobreestimado debido al sesgo de selección y los resultados pueden no ser concluyentes debido al pequeño tamaño de la muestra. Se identificaron cuatro factores en relación con el análisis de la encuesta: (1) las percepciones del trabajo suelen mejorar con el tiempo, (2) las adaptaciones de la carga de trabajo: (3) las adaptaciones familiares sólo aumentan en el campo de las patentes; El último elemento (4), Uso del tiempo, muestra mejoras generales para los trabajadores a distancia de cada región. Los participantes en el esquema guía afirman organizar de más oportunidad para concluir con las responsabilidades familiares y domésticas, flexibilidad y albedrío, mejora de la disposición de las relaciones familiares y sociales y minoración del estrés por la temporada de excursión.

Hernández (2018), el objetivo principal de este estudio de caso es estudiar las percepciones de los gestores y funcionarios de las dos municipalidades en los desafíos de gestionar sus talentos humanos en diversos aspectos. Conociendo esto, es posible evaluar si la implementación de la Ley 20922 para fortalecer la

gestión y profesionalización de las municipalidades en general, y la política de recursos humanos y regulación de competencias en particular, pueden contribuir a dar respuestas a las demandas que se presentan en esta materia de mayor o menor importancia. **Ámbito de aplicación.** Sin embargo, existe el riesgo de que algunas medidas, como el mantenimiento de las políticas de personal y la regulación de la competencia, no tengan un impacto real en la práctica. Este es un resultado que se espera recabar. Y la inteligencia de ello es que existen deficiencias estructurales en la organización de presidencia local que implican ciertas limitaciones en lo que se espera de él.

Vargas (2020) en la revista científica sobre trabajo a distancia: nuevas modalidades de trabajo y opciones digitales para la empresa y la sociedad, el gobierno de Ecuador promovió la implementación de centros de información social a nivel nacional como un proyecto a través del Ministerio de Comunicación y Sociedad de la Información que beneficiaría a comunidades rurales y urbanas desfavorecidas. Organizar un espacio tecnológico de participación y desarrollo que brinde acceso integral a las tecnologías de información y comunicación. Para que esta amplitud facilite el avance del emprendimiento, la miseria ofrezca tratamiento a través de la variación digitado de las organizaciones, la evolución del trato electrónico, la generación de la novedad y el emprendimiento de base tecnológica, cuyas tecnologías de información y comunicación puedan dar lugar al trabajo remoto como una nueva alternativa de trabajo donde la fuente de empleo no esté vinculada a la presencia física del trabajador. Crear integralmente el perfección de competencias digitales de los usuarios a través de herramientas y aplicaciones tecnológicas que mejoren la naturaleza de subsistencia de los ciudadanos y promuevan la mejora productiva social

Peña y Pérez (2018) su objetivo es promover la percepción, la regulación, los principales riesgos laborales, las condiciones de salud y la importancia y el buen uso de los sistemas de información de trabajo a distancia, y ofrecer una visión internacional y colombiana para profundizar en sus aplicaciones. Por ejemplo, los programas piloto de las empresas que se han adherido al trabajo a distancia en los sectores público y privado, que se centran en la prevención e identificación de los posibles riesgos laborales derivados de esta práctica.

Lalana et al. (2021) pretende determinar y facilitar las dinámicas generadas para adaptarse y hacer frente a esta ubicación mediante la investigación selectiva del capital social vinculado a las experiencias de perfeccionamiento existentes. Desde esta perspectiva, la visión de la innovación debe ser multisectorial e integradora, dirigirse a la acción local y establecer objetivos que vayan más allá de la dimensión económica. Se pretende definir criterios de interpretación de la innovación rural (empresarial, social, medioambiental, tecnológica, económica...), innovadora en el medio rural de Castilla y León, con el fin de descubrir y conectar los activos hoy dispersos y poco conocidos. Experiencia adquirida. Para ello, igualmente de la magnitud ideal, se desarrollará un sumario de minería de datos, otra indagación cualitativa paralela, la realización del inventario en una plataforma dinámica de mapeo de sitios abiertos, la creación de un proyecto que permanezca una vez finalizado el proyecto y un laboratorio vivo para vincular a los agentes de intervención con el ámbito creativo, el desarrollo de métodos de trabajo y estudios de buenas prácticas, la definición de proyectos piloto, estrategias de actuación e indicadores y directrices para su implementación a otra escala territorial.

Sobre la variable el uso de la tecnología y las telecomunicaciones en el lugar de trabajo ha convertido el trabajo a distancia en una alternativa importante e innovadora para las organizaciones de los sectores público y privado. Según MTIC (2012), El trabajo a distancia repercute positivamente en la productividad, la inclusión social y la calidad de vida de sus subordinados. También contribuye a reducir los índices de contaminación, mejorar la movilidad urbana e incluso influir en los procesos de calidad. Este tipo de trabajo a distancia está muy fomentado en Colombia, donde se considera una nueva cultura laboral y es promovido por el Ministerio de Información, Comunicaciones y Trabajo.

De acuerdo con la normativa anterior, se han establecido tres tipos laborales a distancia, en función del espacio, la misión y el perfil del puesto de trabajo y del trabajador.

Existen varios cometidos para el trabajo a distancia, según (Escalante et al., 2006). Estos cometidos son socioeconómicos, empresariales y laborales. Los objetivos socioeconómicos no dependen de trasladar a la gente a donde hay trabajo. También pueden reducir los índices de contaminación, la congestión del tráfico e

incluso el estrés. Por un lado, crean nuevos puestos de trabajo, mejoran las condiciones de vida, desarrollan nuevas economías e introducen nuevas tecnologías.

Por otra parte, las organizaciones son más competitivas a efectos empresariales y cuentan con una mano de obra más cualificada. Esto permite a las empresas ser más flexibles y responder rápidamente a las demandas del mercado. También ha reducido la rotación de personal y los programas de empleo. Escalante et al. (2006) han reflexionado detenidamente sobre este supuesto, sugiriendo que también se reducen los niveles de riesgo y los costes en comparación con la infraestructura y la mano de obra.

Por último, en lo que concierne a las motivaciones de los empleados, Escalante et al. (2006) hallaron que el trabajo a distancia tiene una influencia positiva en la calidad de vida y la satisfacción de los empleados en forma de transporte, ropa, reducción del estrés y mejores condiciones de alimentación. Las reivindicaciones se esparcen. Este enfoque le permite pasar más tiempo con su familia y estar más cerca de las actividades de sus hijos. Ofrece una oportunidad para fortalecer la educación y los vínculos familiares. Esta forma crea una mayor autonomía y crea una mayor y mejor distribución del tiempo.

Saco (2007) afirma que en algún momento existen ventajas e inconvenientes tanto para el empleado como para el empresario. La tabla 3 resume estas ventajas y desventajas.

Según Franco y Restrepo (2011), El trabajo a distancia depende de disponer de las herramientas tecnológicas adecuadas para llevar a cabo las tareas asignadas. Al mismo tiempo, es importante recordar que este enfoque no se aplica a todos los tipos de trabajo ni a todos los tipos de personas, por lo que es importante definir el perfil del trabajador a domicilio e incluirlo en el mismo proceso de selección, esto aumenta las posibilidades de que el funcionario tenga éxito en sus funciones.

En este sentido, Amigoni y Gurvis (2009) establecen un conjunto de características que forman parte del perfil del trabajador a distancia . Estas son: (1) estar orientado a resultados, (2) tener excelentes habilidades de comunicación, (3) no requerir muchas pruebas, (4) ser flexible, (5) ser muy organizado y (6) tener un gran

discernimiento de su funcionamiento. Tener conocimientos coherentes, (7) conocer a fondo los objetivos de la empresa, (8) priorizar y gestionar bien su tiempo, (9) tener éxito en su puesto actual y en los anteriores, (10) trabajar en un entorno familiar positivo, (11) tener asignada una tarea adecuada para trabajar desde casa (12) que su trabajo tenga objetivos claros, (13) estar motivado, (14) tender a ser organizado y controlar las situaciones, (15) ser perfeccionista, (16) estar contento y perseverante.

En este marco, se puede planificar, adoptar y promover políticas, programas, planes y proyectos en materia de TIC. Es el que actúa como autoridad reguladora en esta materia. Por lo tanto, hemos establecido que para que las organizaciones puedan acceder a esta modalidad de trabajo desde casa y garantizar el éxito de la implantación, cada empresa deberá evaluar la viabilidad de su implantación a partir de un diagnóstico inicial. Del mismo modo, deberán realizar una autoevaluación en diversos componentes como el legal, el técnico y el organizativo, que establecerá la posición de la empresa y la conveniencia de implantar esta vía.

Este estudio se apoyó en el proyecto epistemológico del positivismo el cual se sostiene en la convicción de que el método científico es una de las formas de producción de conocimientos y experiencia de más éxito de generar situaciones en las que el hombre no ha podido superar sus limitaciones y a su vez, su interrelación con el medio ambiente (García y García, 2012).

Ontológicamente, pretende fundamentar la razón de ser de las variables y como resolver sus vacíos no previstos (Pring y Amilburu, 2016).

Axiomáticamente, se considera la contrastación material y su reproducción como evidencia de verdad y conocimiento (Díaz y Garay, 2015).

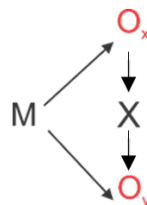
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La siguiente investigación fue aplicada, este tipo de investigación se enfoca en aplicar el conocimiento básico y elemental en solucionar los problemas prácticos (Hernández et al., 2009).

Según su naturaleza será de los tipos cuantitativos, porque estuvo muy estructurado, incluso puede valorar variables, gestionar la recogida y análisis de información en medidas numéricas, cálculos y análisis estadísticos

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño de investigación será correlacional. La pesquisa correlacional es decir mide variables y determina mediante métodos probabilísticos (Navarro et al., 2017). El diseño se detalla en la siguiente figura.



Donde:

M: Muestra.

O_x: Teletrabajo

R: Relación

O_y: Personal especializado

3.2 Variables y operacionalización

Variables

Variable Independiente: Teletrabajo

Definición conceptual: Escalante et al. (2006) ilustra que el teletrabajo es una forma laboral que cumple su propósito y tiene sus ventajas estratégicas.

Definición operacional: Categoría de instrumento de cuestionario de viabilidad del teletrabajo como fuente de personal no disponible en el lugar, distribuido en cuatro dimensiones: gestión de tiempo , gestión de metas , desarrollo de indicadores cada una con 5 cuestionamientos que permiten categorizar en las categorías Idóneo, desafiante, inadecuado

Indicadores: Gestión de tiempo, gestión de metas, desarrollo de indicadores, gestión de indicadores.

Escala de medición: Ordinal.

Variable Independiente: Personal especializado

Definición conceptual: Recursos humanos a los que una institución no puede acceder por que la jurisdicción no cuenta con condiciones urbanas, básicas, e idóneas para que este tipo de personal vaya a estos lugares.

Definición operacional: Categoría lograda al evaluar sus tres dimensiones, desarrollo de proyectos de inversión pública, solución de partidas trabadas por inadecuada elaboración, seguridad informática cada una con 5 reactivos que la categorizan en Idóneo, Desafiante, Inadecuado.

Indicadores: Desarrollo de proyectos de inversión pública, solución de partidas trabadas por inadecuada elaboración, seguridad informática.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: La población estuvo conformada por los gerentes municipales de la Región La Libertad, que se muestran a continuación.

Tabla 1

Distribución de la población.

Provincias	Representante municipal
Trujillo	12

Ascope	7
Bolívar	6
Chepén	3
Julcán	4
Otuzco	14
Pacasmayo	5
Pataz	13
Sánchez Carrión	8
Santiago de Chuco	8
Total	80

Nota. Fuente Región La Libertad.

Criterios de inclusión: Que tengan necesidad de profesionales para su gestión que no lo tienen ahí.

Criterios de exclusión: Municipios que no tienen programado contratación de personal.

3.3.2 Muestra: La muestra fue probabilística, y estuvo conformada por 36 gerentes municipales, como se muestra en el anexo 3.

3.3.3 Muestreo: Aleatorio dentro de los que cumplen criterios de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta, se refiere a una técnica para obtener respuestas de los entrevistados basada en la forma de preguntas a través de las cuales se podían obtener criterios, opiniones. El investigador debe transcribir exactamente lo que el entrevistado dijo y evitar distorsionar las ideas expuestas por el entrevistado. Se recomienda grabar la entrevista (Vaske, 2019).

Instrumentos

- Cuestionario de viabilidad del teletrabajo como fuente de personal no disponible en el lugar, que evalúa la variable en las dimensiones: Gestión de tiempo, gestión de metas, desarrollo de indicadores, gestión de

indicadores. Cuyas opciones de ítems fueron en escala de Likert (totalmente en desacuerdo, total acuerdo, no sabe / no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo).

- Cuestionario de gestión de personal especializado, que evalúa la variable en las dimensiones: Desarrollo de proyectos de inversión pública, solución de partidas trabadas por inadecuada elaboración, seguridad informática. Cuyas opciones de ítems fueron con escala de Likert (totalmente en desacuerdo, total acuerdo, no sabe / no opina, de acuerdo y totalmente de acuerdo).

Validez y confiabilidad

Tabla 2

Resumen de validación de expertos.

Experto	Grado	Veredicto
Martín Rivera Castillo	Magister	Aprobado
Yakelin Ponte Quiñones	Magister	Aprobado
Edwin Javier Sánchez Ashcalla	Magister	Aprobado

Nota. Fuente anexo 9.

Tabla 3

Resumen de prueba de confiabilidad.

Instrumento	Alfa de Crombach	Veredicto
Cuestionario de viabilidad del teletrabajo como fuente de personal no disponible en el lugar	0.849	Aprobado
Cuestionario de gestión de personal especializado	0.874	Aprobado

Nota. Fuente anexos 9 y 10.

3.5 Procedimientos

Se solicitó la participación de los gerentes municipales, la muestra se eligió en base a 1) los que deseen participar, y 2) dentro de los que deseen los que sean más representativos de todo el espectro de la realidad investigada.

Seleccionados los participantes, se coordinó una hora para una encuesta telefónica u otra vía que les sea cómoda, teniendo en cuenta que deben de disponer de 30 minutos

Se les aplicó la encuesta estimándose para esta actividad un mes

Los datos se registraron en su encuesta, se verificó y se trasladaron a una hoja de Excel para su procesamiento descriptivo y de esta al SPSS para su procesamiento inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Como investigación de naturaleza cuantitativa se emplean dos ramas de la matemática, la estadística descriptiva y la inferencial, que permiten obtener una interpretación específica de los resultados (Devore, 2008).

Estadística descriptiva.

La estadística descriptiva es un análisis estadístico de los datos, que se basa en un pequeño número de valores descriptivos que son necesarios para el análisis y la interpretación de los datos, proporcionando una valiosa ayuda en el proceso de toma de decisiones de la investigación. (Pérez, 2012).

Estadística inferencial.

La estadística inferencial es una rama de la estadística que infiere las características, inferencias y tendencias de un conjunto de muestras y se reporta para validar inferencias sobre una población o conjunto de datos (Navarro et al. 2017)

Se empleó MS Excel para los análisis descriptivos y SPSS (IBM Statistical Package for Social Sciences software versión 23.0 en español) para el procesamiento de los datos de las pruebas estadísticas inferenciales. Para las pruebas de evaluación se utilizaron gráficos y tablas de resultados debido a que el programa soporta estadística (Pérez, 2012).

La comprobación de hipótesis es un proceso cuyo objetivo es tomar una decisión sobre el verdadero valor de una hipótesis estadística en relación con una población. Al contrastar una hipótesis, nos planteamos si tomar o no una muestra y decidimos si aceptarla o rechazarla. En torno a esto, Devore

(2008) añade: "La prueba de hipótesis es una forma de utilizar una muestra de datos para determinar si se debe rechazar la hipótesis nula" (p. 286). Para ello, la prueba de hipótesis es importante para evaluar dos afirmaciones mutuamente excluyentes sobre una población e identificar qué afirmación se acepta mejor a partir de los datos de la muestra. Pasos para realizar una prueba de hipótesis (Pérez, 2012).

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a).

Hipótesis nula. Enunciado sobre el valor de un parámetro de población. Hipótesis alternativa. Confirmación para ser aceptada si las muestras de datos proporcionan una prueba extensa de que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia. Se deberá tomar la decisión de usar el nivel 0.05 (nivel del 5%). En general, el nivel 0.05 se elige para proyectos de investigación educativa. La prueba tuvo un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba. La distribución Rho de Spearman se utilizará en el nivel de significancia de 0.05 a medida que se investiga la relación entre las variables con la distribución normal.

Paso 4. Formular la regla de decisión. Una regla de decisión es una declaración de las condiciones bajo las cuales se acepta o rechaza la hipótesis nula. El área de volcado especifica la posición de todos los valores que son demasiado grandes o demasiado pequeños.

Paso 5. Tomar una decisión. El valor observado de la muestra estadística se compara con el valor crítico de la prueba estadística. La hipótesis nula es luego aceptada o rechazada.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio consideraremos los principios éticos del Norma del Investigador de la Seminario Cesar Vallejo, cuyos principios éticos resonancia humanidad, los investigadores perpetuamente han sido seres humanos con principios y derechos básicos sustentados en la instinto humana, y se considerarán tanto definiciones las leyes del poder peruano,

se respetarán los contratos de preinvestigación, y cada investigador recibirá los beneficios establecidos, todos los investigadores de la seminario recibirán los beneficios establecidos: igualdad, todos los investigadores de la universidad recibirán el mismo sueldo sin discriminación, Siempre tratarán de respetar y hacer respetar sus derechos (UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1 Sobre el principal cometido, determinación la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023

Prueba de normalidad:

Ho: Existe distribución normal.

H1: No existe distribución normal.

Tabla 4_____

Prueba de normalidad de datos de las variables teletrabajo y personal especializado.

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Tiempo	,710	36	,000
Gestión de Metas	,744	36	,000
Desarrollo de indicadores	,798	36	,000
Gestión de indicadores	,609	36	,000
TELETRABAJO	,742	36	,000
Profesiones escasas	,631	36	,000
Condiciones laborales adecuadas	,687	36	,000
Negociación de honorarios	,739	36	,000
Seguridad informática	,742	36	,000
PERSONAL ESPECIALIZADO	,711	36	,000

Nota. Elaborado por la autor.

Dado que $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, los datos NO PRESENTAN DISTRIBUCIÓN NORMAL.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

H1: Existe relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Tabla 5_____

Determinación de correlación correlación entre teletrabajo y el acceso de personal especializado.

Rho de Spearman		TELETRABAJO	PERSONAL ESPECIALIZADO
TELETRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36
PERSONAL ESPECIALIZADO	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	36	36

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023” y esta es de intensidad alta ($Rho = 0.849$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

4.2 Sobre el cometido específico 1, identificar el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023

Tabla 6 _____

Nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas.

Categoría	Gestión de tiempo		Gestión de metas		Desarrollo de indicadores		Gestión de indicadores		TELETRABAJO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	2	6%	4	11%	6	17%	0	0%	2	5.6%
Desafiante	24	67%	13	36%	17	47%	13	36%	20	55.6%
Idóneo	10	28%	19	53%	13	36%	23	64%	14	38.9%
Total	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100. %

Nota. Fuente encuesta realizada.

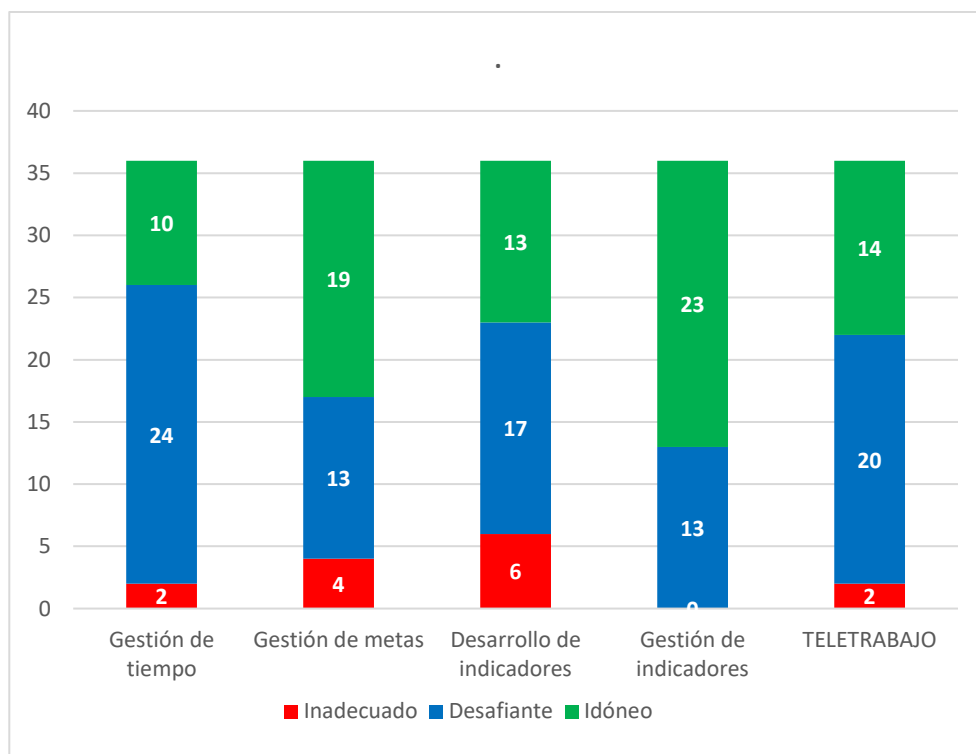
En la tabla 6 se aprecia a variable teletrabajo predominando 55.6% (20 gerentes municipales) en la categoría desafiante, seguido de 38.9% (14 gerentes municipales) en la categoría idóneo, y solo el 5.6% (2 gerentes

municipales) en la categoría inadecuado. A nivel dimensional, la dimensión gestión de tiempo destaca 67% (24 gerentes municipales) en la categoría desafiante. La dimensión gestión de metas destaca 53% (19 gerentes municipales) en la categoría idóneo. La dimensión desarrollo de indicadores destaca 47% (17 gerentes municipales) en la categoría desafiante. Y por último la dimensión gestión de indicadores destaca 64% (23 gerentes municipales) en la categoría idóneo.

Estos resultados se muestran a continuación.

Figura 1 _____

Nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas.



Nota. Fuente tabla 6.

4.3 Sobre el cometido específico específico 2, identificar la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en un municipio de la región La Libertad, 2023

Tabla 7_____

Necesidad de personal especializado

Categoría	Profesiones escasas		Condiciones laborales adecuadas		Negociación de honorarios		Seguridad informática		PERSONAL ESPECIALIZADO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	3	8%	1	3%	2	6%	2	6%	1	3%
Desafiante	8	22%	14	39%	17	47%	20	56%	18	50%
Idóneo	25	69%	21	58%	17	47%	14	39%	17	47%
Total	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

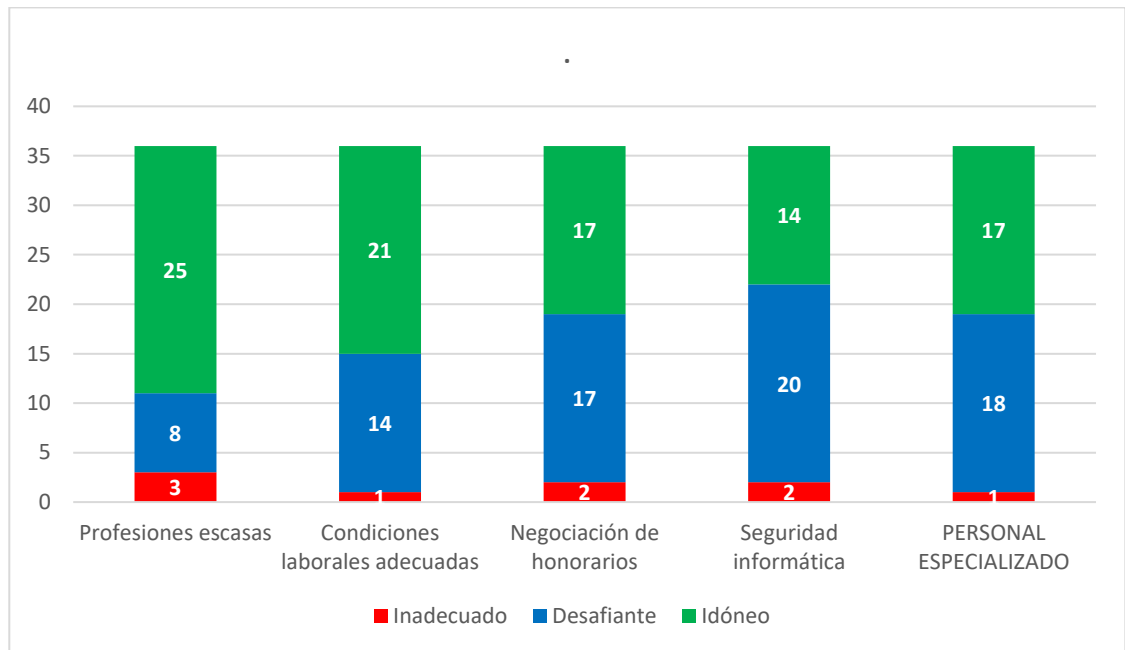
Nota. Fuente encuesta realizada.

En la tabla 7 se aprecia a variable personal especializado predominando 50% (18 gerentes municipales) en la categoría desafiante, seguido de 47% (17 gerentes municipales) en la categoría idóneo, y solo el 3% (1 gerente municipal) en la categoría inadecuado. A nivel dimensional, la dimensión profesiones escasas destaca 69% (25 gerentes municipales) en la categoría idóneo. La dimensión condiciones laborales adecuadas destaca 58% (21 gerentes municipales) en la categoría idóneo. La dimensión negociación de honorarios destacan 47% (17 gerentes municipales) en las categorías desafiante e idóneo. Y por último la dimensión seguridad informática destaca 56% (20 gerentes municipales) en la categoría desafiante.

Estos resultados se muestran a continuación.

Figura 2 _____

Necesidad de personal especializado



Nota. Fuente tabla 7.

4.4 Sobre el cometido específico específico 3, determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre la dimensión gestión de tiempo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión gestión de tiempo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Tabla 8

Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión gestión de tiempo y el acceso de personal especializado.

Rho de Spearman		PERSONAL ESPECIALIZADO
Gestión de tiempo	Coeficiente de correlación	,691**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación entre la dimensión gestión de tiempo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023” y esta es de intensidad media ($Rho = 0.691$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación entre la dimensión gestión de metas y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión gestión de metas y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Tabla 9

Determinación de correlación entre la dimensión gestión de metas y el acceso de personal especializado

Rho de Spearman		PERSONAL ESPECIALIZADO
Gestión de metas	Coeficiente de correlación	,693**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación entre la dimensión gestión de metas y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023” y esta es de intensidad media ($Rho = 0.693$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre la dimensión desarrollo de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión desarrollo de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Tabla 10 _____

Determinación de correlación entre la dimensión desarrollo de indicadores y el acceso de personal especializado.

Rho de Spearman		PERSONAL ESPECIALIZADO
Desarrollo de indicadores	Coefficiente de correlación	,803**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación entre la dimensión desarrollo de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023” y esta es de intensidad alta ($Rho = 0.803$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación entre la dimensión gestión de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión gestión de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Tabla 11_____

Determinación de correlación entre la dimensión gestión de indicadores y el acceso de personal especializado.

Rho de Spearman		PERSONAL ESPECIALIZADO
Gestión de indicadores	Coefficiente de correlación	,720**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000$ menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación entre la dimensión gestión de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023” y esta es de intensidad alta ($Rho = 0.720$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Se determinó la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose si existe una relación de intensidad alta ($Rho = 0.849$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), estos resultados convergen con los hallados por Ortíz (2022) en Colombia, donde aplicando la evaluación de desempeño laboral, quien señala la importancia del área de recursos humanos, la prevención para que el teletrabajo se aplique eficazmente, y estrategias que permitan el avance, es decir, el teletrabajo pero requiere de capacidad para aplicarla, ciertamente depende de la empresa y ciertos costos y contratos, implica también proveer el entorno de trabajo, laptop, línea de internet y móvil de la empresa, entre otras cosas a fin de poder exigir la dedicación de estos recursos y controlar su uso durante el trabajo, por otro lado se requiere una integración virtual entre el personal de oficina y el personal de teletrabajo.

En esta línea de ideas Núñez et al. (2022) señala que hay muchos factores que limitan los profesionales en las zonas rurales, en primer lugar cuando estudiaron se acostumbraron a la vida urbana de la gran ciudad, un estilo de vida que dista de la vida rural o de pequeñas localidades, por otro lado, una brecha significativa es el acceso a la salud, a la educación y transporte de muchas horas, otro aspecto significativo es que en las ciudades pequeñas rurales o no, los profesionales no tienen línea de carrera lo que les desmotiva ejercer su profesión en ciudades pequeñas o rurales, sin embargo, esto es una perspectiva, en el caso del antecedente el plan Badajoz busco la perspectiva del valor de la vida en ciudades pequeñas o rurales, mas salud, mas tranquilidad, menos costos, esto lleva a una perspectiva diferente, y aunque muchos tengan que trabajar remotamente, mejora la integración y el logro de metas, en este sentido, es mejor un profesional experto en teletrabajo que un personal promedio local, en el caso del antecedente los municipios pequeños pueden juntarse a fin de potenciar sus capacidades del personal local, por otro lado el personal en teletrabajo permite al personal local aprender de ellos, mejorando sus capacidades.

En nuestro país nuestros resultados convergen con los hallados por Peñafiel (2019) quien señala la importancia del teletrabajo en el sector público, y los beneficios de tener personal competitivo, sin embargo, como todo trabajo requiere supervisión y control, el cual es particular, a diferencia del trabajo presencial, pues en el lugar de trabajo hay pocas cosas de distracción, y la disciplina y orden es relativamente sencillo imponerlo, no así en el trabajo remoto, por ello requiere una planificación, desarrollo de funciones y de gestión de trabajo, integración con el personal de oficina y en general una gestión de personal y superiores que conozcan de esta modalidad, conocer el perfil del candidato y sobre todo si tiene las funciones para cumplir las funciones, es decir, por ejemplo, un área donde pueda colocar los equipos suministrados por la empresa y separado de su familia, voluntad, disciplina.

Se identificó el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose que predomina la categoría desafiante (55.6%, 20), seguido de idóneo (38.9 %, 14) e inadecuado (5.6 %, 2), la categoría desafiante, implica que es un reto para las instituciones, por lo que representa este personal, como todo personal que se contrata requiere de supervisión, control y formar parte del proceso productivo de la entidad pública, es importante precisar que el teletrabajo, no es un trabajo tercerizado, de lo que se conoce como procesos de apoyo que se pueden tercerizar, sino se trata de trabajo interactivo con los trabajadores presenciales, por otro lado, los trabajos especializados requieren auxiliares (que hagan sub tareas) estas las puede hacer el trabajo presencial, pues contratar en ciudad, sería como abrir una sucursal.

Siguiendo con los resultados, el 38.9% considero idóneo, lo que implica que si tiene las capacidades para la integración en tiempo real entre el personal de teletrabajo y el personal presencial, de lo cual se infiere que están en capacidad de lograrlo, y esto porque muchos municipios rurales son desarrollados, además los de la costa, municipios como Huamachuco, Cascas, Otuzco, tienen un gran flujo diario con de transporte por lo que hace

que el teletrabajo y como solucionar sus desafíos es manejable, y solo 5.6% lo considera inadecuado, todo ello demuestra que es manejable y que los municipios pueden asumirlo unos con más rapidez de adaptación con otros.

Estos resultados sintonizan con los hallados por Peñafiel (2019), quien señala que hay factores puntuales y diferenciales para el éxito en el teletrabajo, la confiabilidad, la disciplina, la organización, la responsabilidad y las condiciones materiales, culturales, después de eso vienen las competencias deseadas para el puesto, también es importante unos periodos de tiempo en la institución para conocer y ser equipo con los compañeros que luego los tendrá pero virtualmente, siendo así, como todo trabajo moderno y de servicios requiere de una inducción, la misma que es más minuciosa que la inducción en el trabajo presencial, de igual forma similar la supervisión y control, si el teletrabajo está vinculado al trabajo presencial rápidamente se puede ajustar.

Estos resultados convergen con los hallados por Carvajal (2021) quien señala que en los últimos años por los fenómenos sucedidos, las instituciones han migrado a la virtualidad, lo que llevó a una adaptación al teletrabajo, hoy ya se ha aprendido lo básico y todas las instituciones, incluso las estatales que tuvieron que mantener la sociedad han aprendido de la virtualidad e integrar el teletrabajo ya es más fácil, para municipios muy pequeños puede ser difícil, o puede ser un problema de gestión, capacidad de la institución, pero de que es posible, si lo es, si no se tiene habilidades se las pueden adquirir, entrenar, capacitar, es cuestión de decisión y liderazgo.

Se identificó la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en varios municipios de la región La Libertad, 2023, encontrándose que predomina el nivel desafiante (50%, 18), seguido de idóneo (47%, 17), e inadecuado (3%, 1), resultados que convergen con los hallados por Soto (2019) quien señala que el teletrabajo es una opción en las empresas públicas y puede ser un factor de competitividad, en el país

puede explotarse para ser mas competitivos, el factor de talento es fundamental en una empresa, o las entidades estatales, las empresas estatales, si bien presentan ventajas, también presentan desventajas y debilidades, en particular, que el sector publico requiere profesionales especializados y con experiencia, y en realidad tanto en Chile como en muchos países, y la necesidad de especialistas en las comunas (municipios) rurales, por otro lado, este personal altamente especializado es necesario para el desarrollo del personal local, por lo que el teletrabajo integrado con los trabajadores cumple la función no solo del personal especializado, sino capacitar y empoderar al personal local.

En esta línea Vásquez (2019) en Perú señala que el teletrabajo presenta paradigmas y estereotipos que propician que no se use esta capacidad en las instituciones públicas, sin embargo, es algo perfectamente viable, es mas Perú tiene ley de teletrabajo (DL N° 31572) y su reglamento, por lo que esto ya se ha estudiado, se ha practicado en muchas áreas e instituciones públicas de alto nivel de la capital, sin embargo, tanto en la capital como en el resto del Perú no se aplica por muchos factores, a pesar de ser instituciones que necesitan imprescindiblemente, como es el caso de Apurímac, Loreto, Ayacucho, Cuzco, Puno, entre otras, sin embargo, requiere que la institución sepa gestionar al personal teletrabajo, el mismo que no se trata de un servicio tercerizado como muchas veces se lo confunde, se trata de una integración en tiempo real con el personal presencia.

Se determinó la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose relación de intensidad media entre la dimensión gestión de tiempo, gestión de metas ($Rho = 0.691, 0.693$, respectivamente, $p = 0.00$, alfa 0.05) y relación de intensidad alta con la dimensión desarrollo de indicadores, gestión de indicadores ($Rho = 0.803, 0.720$ respectivamente, $p = 0.00$, alfa 0.05).

Estos resultados convergen con los hallados por Guillermo (2020) quien señala que una de las principales capacidades de gestión de los municipios

es la gestión de recursos humanos, que en el teletrabajo significa varios desafíos, no solo con el personal teletrabajador, sino con el personal presencial que tiene integrarlo y tener un flujo de comunicación y producción en tiempo real con ellos, adecuar las herramientas tecnológica en forma adecuada, estandarizar las comunicaciones, y tener la misma asertividad y empatía, por otro lado está la gestión y planificación que tiene que incluirse a este personal y tienen que contribuir al desarrollo diario de los servicios públicos que se presten, en particular, las inversiones y proyectos de desarrollo que es donde mas escasos de personal hay.

En esta línea de ideas, en España Couso (2020) señala que el teletrabajo es un elemento dinamizador de las comunas (municipios) pequeños y aislados, pues permite que la población del lugar se empodere y aprenda de los profesionales, esto contribuye a la no despoblación del municipio por falta de oportunidades, permite al municipio no decaer por falta de personal especializado y promueve el turismo o turismo de trabajo entre el municipio y las grandes ciudades.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose si existe una relación de intensidad alta ($Rho = 0.849$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

Se identificó el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose que predomina la categoría desafiante (55.6%, 20), seguido de idóneo (38.9%, 14) e inadecuado (5.6%, 2).

Se identificó la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose que predomina el nivel desafiante (50%, 18), seguido de idóneo (47%, 17), e inadecuado (3%, 1).

Se determinó la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023, encontrándose relación de intensidad media entre la dimensión gestión de tiempo, gestión de metas ($Rho = 0.691$, 0.693 , respectivamente, $p = 0.00$, $\alpha 0.05$) y relación de intensidad alta con la dimensión desarrollo de indicadores, gestión de indicadores ($Rho = 0.803$, 0.720 respectivamente, $p = 0.00$, $\alpha 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Capacitar a las gerencias sobre el teletrabajo y sobre todo compartir experiencias con instituciones que ya lo hayan implementado, siempre teniendo en cuenta que es importante prepararse para que éste se integre, siempre teniendo en cuenta que es necesario la inducción, supervisión y control especialmente al inicio.

Identificar las áreas de personal escaso o de bajo rendimiento por capacitación y habilidades a fin de potenciarlos con recursos humanos capacitados en modalidad teletrabajo,

Otro aspecto a tener en cuenta, es que el teletrabajo puede ser de contratarlo como líder de equipo presencial, donde se encargaría además de su trabajo de mejorar el desempeño del personal.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia [Tesis Titulación, Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas].
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Amigoni, M., & Gurvis, S. (2009). Managing the telecommuting employee: Set goals, monitor progress, and maximize profit and productivity. Adams Business.
https://books.google.com.pe/books/about/Managing_the_Telecommuting_Employee.html?id=_PPsDQAAQBAJ&redir_esc=y
- Carvajal, J. A. (2021). Implementación del teletrabajo y su incidencia en el área administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Isidro Ayora [BachelorThesis, BABAHOYO: UTB, 2021].
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10669>
- Couso, A. (2020). Las posibilidades del teletrabajo para dinamizar la España despoblada. Caso de estudio: Proyecto “Teletrabajar en Cinco Villas” (Comunidad Autónoma de Aragón).
<https://catedradespoblaciondpz.unizar.es/wp-content/uploads/2021/09/Informe-C%C3%A1tedra-2021-2-Couso.pdf>
- Devore I. (2008). Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias. CENGAGE Learning.
- Díaz Genis, A., & Garay, G. (2015). Filosofía de la educación: Tradición y actualidad. Appris Editora e Livraria Eireli - ME.
- Escalante, Z., Cendros, J., & Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. Revista Gaceta Laboral, 12(2), 232-266.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200004&lng=es&tlng=es
- Franco, A., & Restrepo, F. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 33, 1-6.
- García, M., & García, J. (2012). Filosofía de la educación: Cuestiones de hoy y de siempre. Narcea Ediciones.
- Guillermo, A. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos: Political Observer | Revista Portuguesa de Ciência Política, 13, Article 13. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120>
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2009). Metodología de la investigación (11 va). McGrawHill.
- Hernández, J. (2018). Ley 20922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal. Un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos humanos. Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, 16(29), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428973>
- Lalana, J. L., Pérez, V., & Castrillo, M. de los Á. (2021). Caracterización e impulso sostenible de iniciativas innovadoras en el medio rural de Castilla y León – España-. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/53379>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. (2012). Libro blanco. El abc del teletrabajo en Colombia.

- http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. ResearchGate, 6(961).
- Núñez, J. J., Romero, M., & Romero, L. (2022). Del modelo del Plan Badajoz a la Declaración de Gredos. Dos modelos de desarrollo rural = From the Badajoz Plan model to the Gredos Declaration. Two models of rural development. <https://doi.org/10.18002/jclcreg/v0i15>
- Ortíz, C. A. (2022). Análisis del impacto del teletrabajo en el desarrollo de las funciones de la oficina de talento humano de la Alcaldía de Ibagué, 2020 [Especialización en Gestión Pública, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/47927>
- Peña, M. V., & Pérez, E. J. (2018). Teletrabajo en Colombia: Una aproximación a los riesgos laborales. <http://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/13612>
- Peñafiel, E. V. (2019). El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36428>
- Pérez HE. (2012). Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud. CENGAGE Learning.
- Pring, R., & Amilburu, M. G. (2016). Una filosofía de la educación políticamente incómoda. Narcea Ediciones.
- Román, M., & Miras, R. (2019). El teletrabajo en organismos públicos: Caso Instituto Nacional de Propiedad Industrial-INAPI [Thesis]. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/5209>
- Saco, R. (2007). Nuevas tecnologías, organización del trabajo y actores sociales en el siglo XXI. XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, Lima, Perú.
- Soto, T. A. M. (2019). Evaluación y análisis cuantitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) [Tesis Maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/171774>
- UCV. (2017). Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Vargas, J. C. (2020). El teletrabajo: Nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad. REVISTA ODIGOS, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.35290/ro.v1n1.2020.271>
- Vaske, J. J. (2019). Survey Research and Analysis. En Sagamore-Venture (2.^a ed.). Sagamore-Venture.
- Vázquez, O. J. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36221>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Teletrabajo	El teletrabajo es un modelo laboral en donde el empleado realiza sus funciones desde su casa y que utiliza las tecnologías de la información en su máxima expresión, en nuestro país se encuentra legislada mediante Ley N° 31572,	Idóneo Desafiante Inadecuado	Gestión de tiempo	
			Gestión de metas	
			Desarrollo de indicadores	
			Gestión de indicadores	
Personal especializado	Recursos humanos a los que una institución no puede acceder por que la jurisdicción no cuenta con condiciones urbanas, básicas, e idóneas para que este tipo de personal vaya a estos lugares.	Idóneo Desafiante Inadecuado	Profesiones escasas	
			Condiciones laborales adecuadas	
			Negociación de honorarios	
			Seguridad informática	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Teletrabajo y acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023? ¿Cuál es la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en un municipio de la región La Libertad, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Identificar el nivel de gestión de teletrabajo en áreas con dificultad de conseguir especialistas en un municipio de la región La Libertad, 2023. Identificar la necesidad de personal especializado que no hay disponibilidad en un municipio de la región La Libertad, 2023. Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.</p>	<p>GENERAL Existe relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Existe relación entre la dimensión gestión de tiempo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023. Existe relación entre la dimensión gestión de metas y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023. Existe relación entre la dimensión desarrollo de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023. Existe relación entre la dimensión gestión de indicadores y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.</p>	Teletrabajo	Gestión de tiempo	<p>Aplicada</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño correlacional</p> <p>Población: Representantes de las gerencias municipales de los distritos de la Región La Libertad</p>
				Gestión de metas	
				Desarrollo de indicadores	
				Gestión de indicadores	
			Personal especializado	Desarrollo de proyectos de inversión pública	
				Solución de partidas trabadas por inadecuada elaboración	
Seguridad informática					

Anexo 3. Muestreo probabilístico

La técnica de muestra será probabilística de tipo estratificado que consiste en dividir la población en estratos, y también se usará el muestreo aleatorio simple, que consiste en extraer (una parte de la muestra) de una población o universo, basándose en todo y cada uno de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionada para formar parte de la muestra; asegurando de esta manera la representatividad de la muestra extraída.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N - 1)e^2 + z^2 * pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra.

N : Tamaño de la población = 80 gerentes municipales.

z : Valor tabulado 1,96, de la distribución normal al 95% de confianza.

P : Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

q : Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

e : Error de muestreo permitido, 0,05

Reemplazando valores en la formula

$$n = \frac{N(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(N - 1)0.5^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 66$$

Verificando si necesita factor de corrección

$$\text{Si } \frac{n}{N} > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{n}{(1 - \frac{n}{N})}$$

Reemplazando valores

$$\frac{66}{80} = 0.33 > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{66}{(1 - \frac{66}{80})} = 36$$

Anexo 4. Consentimiento Informado

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Teletrabajo y acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023.

Investigadora: Viera Baca, Evelyn Juleisy

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Teletrabajo y acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el teletrabajo y el acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado) del **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad César Vallejo del distrito de Arequipa, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Universidad Cesar Vallejo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Teletrabajo y acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará por el medio mas adecuado, de preferencia telefónico.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
4. Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene que aclarar de manera eficiente.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Viera Baca, Evelyn Juleisy, email: evelynvb94@gmail.com y Docente asesor Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha y hora: 28-06-2023



Municipalidad Distrital de Chao
Calle Comercio 1000
Distrito Baños Cuzco
San Germán de Oros Pucallpa
CIP N° 20077

Anexo 5. Cuestionario de gestión de personal especializado.

Escala de ítem

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

	Profesiones escasas	1	2	3	4	5
1	Existe posibilidad de encontrar personal para asesoría jurídica en el lugar o pueblo cercano competente y con experiencia en asuntos municipales					
2	Existe personal adecuado para la supervisión de presupuestos, presupuesto de apertura, Planeamiento y plan anual de contrataciones					
3	Existe adecuado personal para expedientes de contratación					
4	El municipio es consciente de que debe tener personal de calidad para una adecuada gestión					
5	Existe adecuado personal para actividades especializadas del municipio					
	Condiciones laborales adecuadas					
1	El distrito cuenta con servicios públicos necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito					
2	El distrito cuenta con servicios comerciales necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito					
3	El distrito cuenta con servicios de entretenimiento y esparcimiento necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito					
4	El distrito cuenta con oferta inmobiliaria (de alquiler) acordes para personal especializado acostumbrado a la vida urbana					
	Negociación de honorarios					
1	El municipio cuenta con recursos para ofrecer un sueldo adecuado a personal especializado					
2	El municipio es consciente que el personal que viaje va a necesitar dos presupuestos uno para mantenerse y otro para enviar a su familia a una ciudad con condiciones urbanas					
3	El municipio considera que una forma de tener los empleados de calidad es la modalidad de teletrabajo					
4	El municipio cuenta con diseño organizacional para incluir teletrabajadores					
5	El municipio está preparado para controlar en forma diaria el desempeño de teletrabajadores					
6	Los trabajadores del municipio están preparados para hacer el trabajo diario en colaboración con teletrabajadores					

	Seguridad informática					
1	El municipio cuenta con la infraestructura informática para tener que el personal trabaje simultáneamente con los teletrabajadores					
2	Los gerentes y personal tienen las habilidades para gestionar los entregables locales y de teletrabajo diariamente					
3	El personal del municipio está en condiciones para integrar diariamente el trabajo local y virtual					
4	El municipio considera que debe proveer los equipos informáticos y cuentas de datos exclusivas para el personal de teletrabajo si los tuviera, esto por seguridad informática					

Anexo 6. Ficha técnica del instrumento cuestionario de gestión de personal especializado

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de gestión de personal especializado.

2. Autor original: (Vaske, 2019).

3. Adaptación: No aplica

4. Administración: individual

5. Duración: 10 minutos

6. Usuarios: La muestra será probabilística, y estará conformada por 36 gerentes municipales o sus representantes,.

7. Puntuación y escala de calificación: Según escala

Escala de ítem:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

Escala de dimensión:

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala							
Profesiones escasas	5	5-25	<table border="1"> <tr> <td>Baja</td> <td>0-50%</td> </tr> <tr> <td>Media</td> <td>+50% – 75%</td> </tr> <tr> <td>Alta</td> <td>+75%</td> </tr> </table>		Baja	0-50%	Media	+50% – 75%	Alta	+75%
Baja	0-50%									
Media	+50% – 75%									
Alta	+75%									
Condiciones laborales adecuadas	4	4-20								
Negociación de honorarios	6	6-30								
Seguridad informática	4	4-20								

Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría [% escala]	
4	19	19- 95	Baja	0-50%
			Media	+50% – 75%
			Alta	+75%

Profesiones escasas	1	Existe posibilidad de encontrar personal para asesoría jurídica en el lugar o pueblo cercano competente y con experiencia en asuntos municipales
	2	Existe personal adecuado para la supervisión de presupuestos, presupuesto de apertura, planteamiento y plan anual de contrataciones
	3	Existe adecuado personal para expedientes de contratación
	4	El municipio es consciente de que debe tener personal de calidad para una adecuada gestión
	5	Existe adecuado personal para actividades especializadas del municipio
Condiciones laborales adecuadas	1	El distrito cuenta con servicios públicos necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito
	2	El distrito cuenta con servicios comerciales necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito
	3	El distrito cuenta con servicios de entretenimiento y esparcimiento necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito
	4	El distrito cuenta con oferta inmobiliaria (de alquiler) acordes para personal especializado acostumbrado a la vida urbana
Negociación de honorarios	1	El municipio cuenta con recursos para ofrecer un sueldo adecuado a personal especializado
	2	El municipio es consciente que el personal que viaje va a necesitar dos presupuestos uno para mantenerse y otro para enviar a su familia a una ciudad con condiciones urbanas
	3	El municipio considera que una forma de tener los empleados de calidad es la modalidad de teletrabajo
	4	El municipio cuenta con diseño organizacional para incluir teletrabajadores
	5	El municipio está preparado para controlar en forma diaria el desempeño de teletrabajadores
	6	Los trabajadores del municipio están preparados para hacer el trabajo diario en colaboración con teletrabajadores
Seguridad informática	1	El municipio cuenta con la infraestructura informática para tener que el personal trabaje simultáneamente con los teletrabajadores
	2	Los gerentes y personal tienen las habilidades para gestionar los entregables locales y de teletrabajo diariamente
	3	El personal del municipio está en condiciones para integrar diariamente el trabajo local y virtual
	4	El municipio considera que debe proveer los equipos informáticos y cuentas de datos exclusivas para el personal de teletrabajo si los tuviera, esto por seguridad informática

Anexo 7. Cuestionario de viabilidad del teletrabajo.

Escala de ítem

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
	Gestión de tiempo					
1	Se puede controlar el tiempo y dedicación exclusiva del trabajador					
2	Se Notaría de laptop, línea dedicada y móvil a fin de poder controlar					
3	Se puede controlar y lograr los objetivos					
4	La disciplina y rendimiento se puede gestionar como si fuera presencial					
5	se tiene el perfil del personal para teletrabajo (por ejemplo, debe disponer de un área exclusiva en su casa)					
	Gestión de metas					
1	Es necesario que cumpla con la separación de las horas de trabajo y no se involucre en ese periodo con la vida familiar, y que la familia lo respete					
2	Cuenta con una calificación y desempeño que pueda cumplir con las expectativas de la empresa					
3	Tiene en el MOF y documentos sus funciones y sus tareas para cuantificarse					
4	Se tiene el equivalente al control de tiempo (entrada - salida)					
	Desarrollo de indicadores					
1	Se tienen el equivalente al control de cumplimiento de labores y tareas					
2	Dado que es una persona calificada de la cual depende la labor local, se tiene indicadores de trabajo en equipo					
3	Sus metas de trabajo están ancladas a las metas de la organización					
4	Son cuantificables las metas de la municipalidad encargadas al personal de teletrabajo y se pueden dividir en hitos					
	Gestión de indicadores					
1	Se gestiona la tarea para tener una cuantificación productiva diaria en eficiencia y eficacia					
2	Se gestiona el desempeño en equipo, esto es importante porque él es un funcionario de alta especialidad					
3	Requiere gestionar la dedicación exclusiva, es decir que no tenga otras ocupaciones porque afecta su productividad.					

Anexo 8. Ficha técnica del instrumento cuestionario de viabilidad del teletrabajo

1. **Nombre del instrumento:**
Cuestionario de viabilidad del teletrabajo.
2. **Autor original:** (Vaske, 2019).
3. **Adaptación:** No aplica
4. **Administración:** individual
5. **Duración:** 10 minutos
6. **Usuarios:** La muestra será probabilística, y estará conformada por 36 gerentes municipales o sus representantes,.
7. **Puntuación y escala de calificación:** Según escala

Escala de ítem:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

Escala de dimensión:

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala	
Gestión de tiempo	4	4-20	Baja	0-50%
Gestión de metas	4	4-20	Media	+50% – 75%
Desarrollo de indicadores	4	4-20		
Gestión de indicadores	4	4-20	Alta	+75%

Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría [% escala]	
4	16	16 cal-80	Baja	0-50%
			Media	+50% – 75%
			Alta	+75%

Gestión de tiempo	1	Se puede controlar el tiempo y dedicación exclusiva del trabajador
	2	Se Notaria de laptop, línea dedicada y móvil a fin de poder controlar
	3	Se puede controlar y lograr los objetivos
	4	La disciplina y rendimiento se puede gestionar como si fuera presencial
	5	se tiene el perfil del personal para teletrabajo (por ejemplo, debe disponer de un área exclusiva en su casa)
Gestión de metas	1	Es necesario que cumpla con la separación de las horas de trabajo y no se involucre en ese periodo con la vida familiar, y que la familia lo respete
	2	Cuenta con una calificación y desempeño que pueda cumplir con las expectativas de la empresa
	3	Tiene en el MOF y documentos sus funciones y sus tareas para cuantificarse
	4	Se tiene el equivalente al control de tiempo (entrada - salida)
Desarrollo de indicadores	1	Se tienen el equivalente al control de cumplimiento de labores y tareas
	2	Dado que es una persona calificada de la cual depende la labor local, se tiene indicadores de trabajo en equipo
	3	Sus metas de trabajo están ancladas a las metas de la organización
	4	Son cuantificables las metas de la municipalidad encargadas al personal de teletrabajo y se pueden dividir en hitos
Gestión de indicadores	1	Se gestiona la tarea para tener una cuantificación productiva diaria en eficiencia y eficacia
	2	Se gestiona el desempeño en equipo, esto es importante porque él es un funcionario de alta especialidad
	3	Requiere gestionar la dedicación exclusiva, es decir que no tenga otras ocupaciones porque afecta su productividad.

Anexo 9. Validación de expertos

Anexo 1. MVE: Constancia de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de personal especializado

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesiones escasas								
1	Existe posibilidad de encontrar personal para asesoría jurídica en el lugar o pueblo cercano competente y con experiencia en asuntos municipales	X		X		X		
2	Existe personal adecuado para la supervisión de presupuestos, presupuesto de apertura, planteamiento y plan anual de contrataciones	X		X		X		
3	Existe adecuado personal para expedientes de contratación	X		X		X		
4	El municipio es consciente de que debe tener personal de calidad para una adecuada gestión	X		X		X		
5	Existe adecuado personal para actividades especializadas del municipio	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales adecuadas								
6	El distrito cuenta con servicios públicos necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
7	El distrito cuenta con servicios comerciales necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
8	El distrito cuenta con servicios de entretenimiento y esparcimiento necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
9	El distrito cuenta con oferta inmobiliaria (de alquiler) acordes para personal especializado acostumbrado a la vida urbana	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Negociación de honorarios								
10	El municipio cuenta con recursos para ofrecer un sueldo adecuado a personal especializado	X		X		X		
11	El municipio es consciente que el personal que viaje va a necesitar dos presupuestos uno para mantenerse y otro para enviar a su familia a una ciudad con condiciones urbanas	X		X		X		
12	El municipio considera que una forma de tener los empleados de calidad es la modalidad de teletrabajo	X		X		X		

13	El municipio cuenta con diseño organizacional para incluir teletrabajadores	X		X		X		
14	El municipio está preparado para controlar en forma diaria el desempeño de teletrabajadores	X		X		X		
15	Los trabajadores del municipio están preparados para hacer el trabajo diario en colaboración con teletrabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Seguridad informática								
16	El municipio cuenta con la infraestructura informática para tener que el personal trabaje simultáneamente con los teletrabajadores	X		X		X		
17	Los gerentes y personal tienen las habilidades para gestionar los entregables locales y de teletrabajo diariamente	X		X		X		
18	El personal del municipio está en condiciones para integrar diariamente el trabajo local y virtual	X		X		X		
19	El municipio considera que debe proveer los equipos informáticos y cuentas de datos exclusivas para el personal de teletrabajo si los tuviera, esto por seguridad informática	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Nombres y apellidos del juez validador: Martin Rivera Castillo DNI: 70415055

Especialista del validador: Maestro en Gestión Pública

Trujillo, 16 junio del 2023

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

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



Martin Rivera Castillo

DNI 70415055

ORCID 0000-0002-3628-248X

Anexo 2. MVE: Constancia de validez de contenido del instrumento que mide la viabilidad del teletrabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión de tiempo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se puede controlar el tiempo y dedicación exclusiva del trabajador	X		X		X		
2	Se Notaria de laptop, línea dedicada y móvil a fin de poder controlar	X		X		X		
3	Se puede controlar y lograr los objetivos	X		X		X		
4	La disciplina y rendimiento se puede gestionar como si fuera presencial	X		X		X		
5	se tiene el perfil del personal para teletrabajo (por ejemplo, debe disponer de un área exclusiva en su casa)	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión de metas		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Es necesario que cumpla con la separación de las horas de trabajo y no se involucre en ese periodo con la vida familiar, y que la familia lo respete	X		X		X		
7	Cuenta con una calificación y desempeño que pueda cumplir con las expectativas de la empresa	X		X		X		
8	Tiene en el MOF y documentos sus funciones y sus tareas para cuantificarse	X		X		X		
9	Se tiene el equivalente al control de tiempo (entrada - salida)	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de indicadores		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se tienen el equivalente al control de cumplimiento de labores y tareas	X		X		X		
11	Dado que es una persona calificada de la cual depende la labor local, se tiene indicadores de trabajo en equipo	X		X		X		
12	Sus metas de trabajo están ancladas a las metas de la organización	X		X		X		
13	Son cuantificables las metas de la municipalidad encargadas al personal de teletrabajo y se pueden dividir en hitos	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión de indicadores.		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se gestiona la tarea para tener una cuantificación productiva diaria en eficiencia y eficacia	X		X		X		
15	Se gestiona el desempeño en equipo, esto es importante porque	X		X		X		

	¿Es un funcionario de alta especialidad					
16	Requiere gestionar la dedicación exclusiva, es decir que no tenga otras ocupaciones porque afecta su productividad.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Nombres y apellidos del juez validador: Martin Rivera Castillo DNI: 70415055

Especialista del validador: Maestro en Gestión Pública

Trujillo, 16 junio del 2023

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

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



Martin Rivera Castillo

DN 70415055

ORCID 0000-0002-3628-248X

Anexo 1. MVE: Constancia de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de personal especializado

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Profesiones escasas							
1	Existe posibilidad de encontrar personal para asesoría jurídica en el lugar o pueblo cercano competente y con experiencia en asuntos municipales	X		X		X		
2	Existe personal adecuado para la supervisión de presupuestos, presupuesto de apertura, planteamiento y plan anual de contrataciones	X		X		X		
3	Existe adecuado personal para expedientes de contratación	X		X		X		
4	El municipio es consciente de que debe tener personal de calidad para una adecuada gestión	X		X		X		
5	Existe adecuado personal para actividades especializadas del municipio	X		X		X		
	DIMENSION 2: Condiciones laborales adecuadas							
6	El distrito cuenta con servicios públicos necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
7	El distrito cuenta con servicios comerciales necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
8	El distrito cuenta con servicios de entretenimiento y esparcimiento necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
9	El distrito cuenta con oferta inmobiliaria (de alquiler) acordes para personal especializado acostumbrado a la vida urbana	X		X		X		
	DIMENSION 3: Negociación de honorarios							
10	El municipio cuenta con recursos para ofrecer un sueldo adecuado a personal especializado	X		X		X		
11	El municipio es consciente que el personal que viaje va a necesitar dos presupuestos uno para mantenerse y otro para enviar a su familia a una ciudad con condiciones urbanas	X		X		X		
12	El municipio considera que una forma de tener los empleados de calidad es la modalidad de teletrabajo	X		X		X		

13	El municipio cuenta con diseño organizacional para incluir teletrabajadores	X		X		X	
14	El municipio está preparado para controlar en forma diaria el desempeño de teletrabajadores	X		X		X	
15	Los trabajadores del municipio están preparados para hacer el trabajo diario en colaboración con teletrabajadores	X		X		X	
DIMENSION 4: Seguridad informática		Si	No	Si	No	Si	No
16	El municipio cuenta con la infraestructura informática para tener que el personal trabaje simultáneamente con los teletrabajadores	X		X		X	
17	Los gerentes y personal tienen las habilidades para gestionar los entregables locales y de teletrabajo diariamente	X		X		X	
18	El personal del municipio está en condiciones para integrar diariamente el trabajo local y virtual	X		X		X	
19	El municipio considera que debe proveer los equipos informáticos y cuentas de datos exclusivas para el personal de teletrabajo si los tuviera, esto por seguridad informática	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Nombres y apellidos del juez validador: Yakelin Ponte Quiñones DNI: 41970440

Especialista del validador: Maestra en Gestión Pública

Trujillo, 16 junio del 2023

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

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



Yakelin Ponte Quiñones
DNI 41970440
ORCID 0000-0002-0521-3406

Anexo 2. MVE: Constancia de validez de contenido del instrumento que mide la viabilidad del teletrabajo

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Gestión de tiempo								
1	Se puede controlar el tiempo y dedicación exclusiva del trabajador	X		X		X		
2	Se Notaria de laptop, línea dedicada y móvil a fin de poder controlar	X		X		X		
3	Se puede controlar y lograr los objetivos	X		X		X		
4	La disciplina y rendimiento se puede gestionar como si fuera presencial	X		X		X		
5	se tiene el perfil del personal para teletrabajo (por ejemplo, debe disponer de un área exclusiva en su casa)	X		X		X		
DIMENSION 2: Gestión de metas								
6	Es necesario que cumpla con la separación de las horas de trabajo y no se involucre en ese periodo con la vida familiar, y que la familia lo respete	X		X		X		
7	Cuenta con una calificación y desempeño que pueda cumplir con las expectativas de la empresa	X		X		X		
8	Tiene en el MOF y documentos sus funciones y sus tareas para cuantificarse	X		X		X		
9	Se tiene el equivalente al control de tiempo (entrada - salida)	X		X		X		
DIMENSION 3: Desarrollo de indicadores								
10	Se tienen el equivalente al control de cumplimiento de labores y tareas	X		X		X		
11	Dado que es una persona calificada de la cual depende la labor local, se tiene indicadores de trabajo en equipo	X		X		X		
12	Sus metas de trabajo están ancladas a las metas de la organización	X		X		X		
13	Son cuantificables las metas de la municipalidad encargadas al personal de teletrabajo y se pueden dividir en hitos	X		X		X		
DIMENSION 4: Gestión de indicadores.								
14	Se gestiona la tarea para tener una cuantificación productiva diaria en eficiencia y eficacia	X		X		X		
15	Se gestiona el desempeño en equipo, esto es importante porque	X		X		X		

él es un funcionario de alta especialidad								
16	Requiere gestionar la dedicación exclusiva, es decir que no tenga otras ocupaciones porque afecta su productividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Nombres y apellidos del juez validador: Yaelin Ponte Quiñones DNI: 41970440

Especialista del validador: Maestra en Gestión Pública

Trujillo, 16 junio del 2023

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

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


 Yaelin Ponte Quiñones
 DNI 41970440
 ORCID 0000-0002-0521-3406

Anexo 1. MVE: Constancia de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de personal especializado

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesiones escasas								
1	Existe posibilidad de encontrar personal para asesoría jurídica en el lugar o pueblo cercano competente y con experiencia en asuntos municipales	X		X		X		
2	Existe personal adecuado para la supervisión de presupuestos, presupuesto de apertura, planteamiento y plan anual de contrataciones	X		X		X		
3	Existe adecuado personal para expedientes de contratación	X		X		X		
4	El municipio es consciente de que debe tener personal de calidad para una adecuada gestión	X		X		X		
5	Existe adecuado personal para actividades especializadas del municipio	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales adecuadas								
6	El distrito cuenta con servicios públicos necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
7	El distrito cuenta con servicios comerciales necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
8	El distrito cuenta con servicios de entretenimiento y esparcimiento necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	X		X		X		
9	El distrito cuenta con oferta inmobiliaria (de alquiler) acuerdos para personal especializado acostumbrado a la vida urbana	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Negociación de honorarios								
10	El municipio cuenta con recursos para ofrecer un sueldo adecuado a personal especializado	X		X		X		
11	El municipio es consciente que el personal que viaje va a necesitar dos presupuestos uno para mantenerse y otro para enviar a su familia a una ciudad con condiciones urbanas	X		X		X		
12	El municipio considera que una forma de tener los empleados de calidad es la modalidad de teletrabajo	X		X		X		

13	El municipio cuenta con diseño organizacional para incluir teletrabajadores	X		X		X		
14	El municipio está preparado para controlar en forma diaria el desempeño de teletrabajadores	X		X		X		
15	Los trabajadores del municipio están preparados para hacer el trabajo diario en colaboración con teletrabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Seguridad informática								
16	El municipio cuenta con la infraestructura informática para tener que el personal trabaje simultáneamente con los teletrabajadores	X		X		X		
17	Los gerentes y personal tienen las habilidades para gestionar los entregables locales y de teletrabajo diariamente	X		X		X		
18	El personal del municipio está en condiciones para integrar diariamente el trabajo local y virtual	X		X		X		
19	El municipio considera que debe proveer los equipos informáticos y cuentas de datos exclusivas para el personal de teletrabajo si los tuviera, esto por seguridad informática	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Nombres y apellidos del juez validador: Edwin Jaime Sanchez Ashcalla **DNI:** 40695233

Especialista del validador: Maestro en Gestión Pública

Trujillo, 16 junio del 2023

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

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



Edwin Jaime Sanchez Ashcalla
DNI 40695233

Escaneado con CamScanner

Anexo 2. MVE: Constancia de validez de contenido del instrumento que mide la viabilidad del teletrabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Gestión de tiempo								
1	Se puede controlar el tiempo y dedicación exclusiva del trabajador	X		X		X		
2	Se Notaría de laptop, línea dedicada y móvil a fin de poder controlar	X		X		X		
3	Se puede controlar y lograr los objetivos	X		X		X		
4	La disciplina y rendimiento se puede gestionar como si fuera presencial	X		X		X		
5	se tiene el perfil del personal para teletrabajo (por ejemplo, debe disponer de un área exclusiva en su casa)	X		X		X		
DIMENSION 2: Gestión de metas								
6	Es necesario que cumpla con la separación de las horas de trabajo y no se involucre en ese periodo con la vida familiar, y que la familia lo respete	X		X		X		
7	Cuenta con una calificación y desempeño que pueda cumplir con las expectativas de la empresa	X		X		X		
8	Tiene en el MOF y documentos sus funciones y sus tareas para cuantificarse	X		X		X		
9	Se tiene el equivalente al control de tiempo (entrada - salida)	X		X		X		
DIMENSION 3: Desarrollo de indicadores								
10	Se tienen el equivalente al control de cumplimiento de labores y tareas	X		X		X		
11	Dado que es una persona calificada de la cual depende la labor local, se tiene indicadores de trabajo en equipo	X		X		X		
12	Sus metas de trabajo están ancladas a las metas de la organización	X		X		X		
13	Son cuantificables las metas de la municipalidad encargadas al personal de teletrabajo y se pueden dividir en hitos	X		X		X		
DIMENSION 4: Gestión de indicadores.								
14	Se gestiona la tarea para tener una cuantificación productiva diaria en eficiencia y eficacia	X		X		X		
15	Se gestiona el desempeño en equipo, esto es importante porque	X		X		X		

El es un funcionario de alta especialidad						
16	Requiere gestionar la dedicación exclusiva, es decir que no tenga otras ocupaciones porque afecta su productividad.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Nombres y apellidos del juez validador: Edwin Jaime Sanchez Ashcalla DNI: 40695233

Especialista del validador: Maestra en Gestión Pública

Trujillo, 16 junio del 2023

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

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



Edwin Jaime Sanchez Ashcalla
DNI 40695233

Anexo 10. Validación en confiabilidad de instrumento cuestionario de gestión de personal especializado.

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 gerentes municipales o sus representantes de la provincia de Virú.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0, 874	19

Dado que el coeficiente hallado es $0.874 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

N	Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	Existe posibilidad de encontrar personal para asesoría jurídica en el lugar o pueblo cercano competente y con experiencia en asuntos municipales	0.577	0.755
2	Existe personal adecuado para la supervisión de presupuestos, presupuesto de apertura, planteamiento y plan anual de contrataciones	0.642	0.855
3	Existe adecuado personal para expedientes de contratación	0.657	0.938
4	El municipio es consciente de que debe tener personal de calidad para una adecuada gestión	0.876	0.824
5	Existe adecuado personal para actividades especializadas del municipio	0.32	0.954
6	El distrito cuenta con servicios públicos necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	0.378	0.880
7	El distrito cuenta con servicios comerciales necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	0.532	0.988

8	El distrito cuenta con servicios de entretenimiento y esparcimiento necesarios para que personal especializado se desplace con su familia al distrito	0.599	0.847
9	El distrito cuenta con oferta inmobiliaria (de alquiler) acordada para personal especializado acostumbrado a la vida urbana	0.53	0.964
10	El municipio cuenta con recursos para ofrecer un sueldo adecuado a personal especializado	0.304	0.881
11	El municipio es consciente que el personal que viaje va a necesitar dos presupuestos uno para mantenerse y otro para enviar a su familia a una ciudad con condiciones urbanas	0.974	0.836
12	El municipio considera que una forma de tener los empleados de calidad es la modalidad de teletrabajo	0.502	0.968
13	El municipio cuenta con diseño organizacional para incluir teletrabajadores	0.649	0.861
14	El municipio está preparado para controlar en forma diaria el desempeño de teletrabajadores	0.954	0.848
15	Los trabajadores del municipio están preparados para hacer el trabajo diario en colaboración con teletrabajadores	0.929	0.911
16	El municipio cuenta con la infraestructura informática para tener que el personal trabaje simultáneamente con los teletrabajadores	0.868	0.769
17	Los gerentes y personal tienen las habilidades para gestionar los entregables locales y de teletrabajo diariamente	0.388	0.85
18	El personal del municipio está en condiciones para integrar diariamente el trabajo local y virtual	0.958	0.766
19	El municipio considera que debe proveer los equipos informáticos y cuentas de datos exclusivas para el personal de teletrabajo si los tuviera, esto por seguridad informática	0.602	0.917

Anexo 11. Validación en confiabilidad de instrumento cuestionario de viabilidad del teletrabajo

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 gerentes municipales o sus representantes de la provincia de Virú.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,849	16

Dado que el coeficiente hallado es $0.849 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

N	Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	Se puede controlar el tiempo y dedicación exclusiva del trabajador	0.837	0.781
2	Se Notaria de laptop, línea dedicada y móvil a fin de poder controlar	0.396	0.734
3	Se puede controlar y lograr los objetivos	0.826	0.848
4	La disciplina y rendimiento se puede gestionar como si fuera presencial	0.948	0.733
5	se tiene el perfil del personal para teletrabajo (por ejemplo, debe disponer de un área exclusiva en su casa)	0.916	0.767
6	Es necesario que cumpla con la separación de las horas de trabajo y no se involucre en ese periodo con la vida familiar, y que la familia lo respete	0.476	0.833
7	Cuenta con una calificación y desempeño que pueda cumplir con las expectativas de la empresa	0.365	0.839
8	Tiene en el MOF y documentos sus funciones y sus tareas para cuantificarse	0.43	0.799
9	Se tiene el equivalente al control de tiempo (entrada - salida)	0.984	0.866

10	Se tienen el equivalente al control de cumplimiento de labores y tareas	0.556	0.946
11	Dado que es una persona calificada de la cual depende la labor local, se tiene indicadores de trabajo en equipo	0.579	0.871
12	Sus metas de trabajo están ancladas a las metas de la organización	0.61	0.852
13	Son cuantificables las metas de la municipalidad encargadas al personal de teletrabajo y se pueden dividir en hitos	0.986	0.977
14	Se gestiona la tarea para tener una cuantificación productiva diaria en eficiencia y eficacia	0.704	0.939
15	Se gestiona el desempeño en equipo, esto es importante porque él es un funcionario de alta especialidad	0.379	0.912
16	Requiere gestionar la dedicación exclusiva, es decir que no tenga otras ocupaciones porque afecta su productividad.	0.965	0.889

Anexo 12. Base de datos de variables

Base de datos de teletrabajo

	Gestión de tiempo					Gestión de metas				Desarrollo de indicadores				Gestión de indicadores		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
P1	1	5	4	4	3	3	1	1	3	5	1	1	2	4	3	2
P2	4	3	3	1	3	3	1		1	1	1	5	2	5	4	3
P3	2	4	3	2	1	5	3	4	4	2	1	1	2	5	3	3
P4	5	2	3	3	5	2	4	3	3	2	1	2	5	5	3	3
P5	3	5	4	5	5	5	2	1	4	3	5	4	2	5	4	3
P6	3	1	4	2	1	2	3	4	1	2	2	1	2	3	3	3
P7	4	1	2	3	4	4	4	1	3	1	1	5	1	4	4	2
P8	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3
P9	2	3	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4
P10	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
P11	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3
P12	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
P13	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4
P14	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3
P15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4
P16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	5	4
P17	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4
P18	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3
P19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
P20	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4
P21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
P22	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4
P23	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
P24	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4
P25	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5
P26	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
P27	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4
P28	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
P29	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
P30	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
P31	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
P32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
P33	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
P34	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P35	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
P36	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4

Base de datos de personal especializado

	Profesiones escasas					Condiciones laborales adecuadas				Negociación de honorarios					Seguridad informática				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
P1	3	5	1	1	2	4	3	2	1	5	4	4	3	3	1	1	2	4	3
P2	1	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	1	3	3	1	5	2	5	4
P3	4	3	3	3	3	5	3	3	2	4	3	2	1	5	3	1	2	5	3
P4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	2	3	3	5	2	4	2	5	5	3
P5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4
P6	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	4	2	1	2	3	1	2	3	3
P7	3	1	1	5	1	4	4	2	4	1	2	3	4	4	4	5	1	4	4
P8	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3
P9	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4
P10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4
P11	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3
P12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	3	4	4
P13	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4
P14	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4
P15	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
P16	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	5
P17	3	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3
P18	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	5
P19	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3
P20	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3
P21	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
P22	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5
P23	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
P24	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5
P25	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
P26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5
P27	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5
P28	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4
P29	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
P30	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
P31	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
P32	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
P33	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
P34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
P35	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
P36	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIBURU MENDOCILLA ARMANDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y acceso de personal especializado en un municipio de la región La Libertad, 2023", cuyo autor es VIERA BACA EVELYN JULEISY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIBURU MENDOCILLA ARMANDO ALFONSO DNI: 32812857 ORCID: 0000-0001-8246-9053	Firmado electrónicamente por: AMENDIBURUM el 03-09-2023 12:00:30

Código documento Trilce: TRI - 0602618