



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**“GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL  
TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**PRESENTADO POR**

Bach. RUIZ ANDIA, ROSELYN MISHELL  
<https://orcid.org/0000-0002-2366-2619>

**ASESOR**

Mg. PINCHI UGARTE, ENRIQUE  
<https://orcid.org/0000-0002-3332-6360>

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

# TURNITIN T - ROSELYN RUIZ

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTE QUE CONTIENE COINCIDENCIAS

---

2

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

6%

---

7%

★ Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

## **DEDICATORIA**

In memoriam a Gerardo Jesús, mi padre ejemplar que supo inculcarme el camino de la superación con sus palabras alentadoras que motivaron en mí, el camino a realizarme como profesional.

Me hubiera gustado mucho que estuvieras aun físicamente presente, pero los planes que Dios tenía para ti fueron diferentes, sé que te sientes muy orgulloso y feliz de mis logros donde estás, por eso y muchas cosas más te dedico estas líneas

**Roselyn Mishell**

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas por su gran calidad profesional y consejos oportunos.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande de la Provincia de Leoncio Prado del departamento de Huánuco por su colaboración en la realización del presente trabajo de investigación.

**La autora**

## **RECONOCIMIENTO**

A los directivos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande por las facilidades dadas en la ejecución de este estudio investigativo.

**La autora**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>RECONOCIMIENTO</b>	iv
<b>ÍNDICE</b>	v
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	viii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	x
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	xiv
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	16
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.2.1 Delimitación espacial.....	19
1.2.2 Delimitación social.....,	19
1.2.3 Delimitación temporal.....	19
1.2.4 Delimitación conceptual.....	19
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.3.1 Problema principal.....	20
1.3.2 Problemas secundarios.....	20
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1 Objetivo general.....	20
1.4.2 Objetivos específicos.....	20
1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1 Hipótesis general.....	21
1.5.2 Hipótesis secundarias.....	21
1.5.3 Variables	22
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25

1.6.1 Tipo y nivel de investigación.....	25
a) Tipo de investigación.....	25
b) Nivel de investigación.....	25
1.6.2 Método y diseño de investigación.....	25
a) Método de investigación.....	25
b) Diseño de investigación.....	26
1.6.3 Población y muestra.....	26
a) Población.....	26
b) Muestra.....	26
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
a) Técnicas.....	28
b) Instrumentos.....	28
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.....	29
a) Justificación.....	29
b) Importancia.....	29
c) Limitaciones.....	30
 <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	31
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	31
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	33
2.1.3 Antecedentes locales.....	38
2.2 BASES TEÓRICAS.....	40
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	54
2.4 BASES HISTÓRICAS.....	56
2.5 BASE LEGAL.....	59
 <b>CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y FIGURAS.....	61
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>

<b>RECOMENDACIONES</b> .....	98
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	99
<b>ANEXOS</b>	
ANEXO 1. Instrumentos.....	105
ANEXO 2. Matriz de consistencia.....	109
ANEXO 3. Ficha de validación de instrumentos.....	111



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	23
Tabla 2. Población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	27
Tabla 3. Muestra de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	28
Tabla 4. La planificación se ajusta a la misión y visión de la institución.....	61
Tabla 5. Se cumple la misión institucional adecuadamente.....	62
Tabla 6. Se cumple la visión institucional adecuadamente.....	63
Tabla 7. Se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.....	64
Tabla 8. Se da cumplimiento a los objetivos establecidos en todas las gerencias.....	65
Tabla 9. Se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendidas.....	66
Tabla 10. Se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.....	67
Tabla 11. Se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna.....	68
Tabla 12. La aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna.....	69
Tabla 13. Los directivos y funcionarios del municipio utilizan el liderazgo como estrategia de gestión.....	70
Tabla 14. Las gerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos.....	71
Tabla 15. En el municipio se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas.....	72
Tabla 16. En el municipio se prepara periódicamente el informe de control de gestión que facilite la generación de alternativas para la toma de decisiones.....	73
Tabla 17. En el municipio se cumple con rendir cuentas sobre las tareas u objetivos que les haya sido encargado.....	74

Tabla 18. Es importante que los procesos en la empresa sean controlados por medio de supervisiones, controles o auditorías.....	75
Tabla 19. Se le hace difícil trabar bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto.....	76
Tabla 20. Usas una oficina virtual adecuadamente implementada.....	77
Tabla 21. Se siente capacitado para el manejo de aplicativos para el teletrabajo.....	78
Tabla 22. El municipio ha implementado programas de capacitación para el teletrabajo.....	79
Tabla 23. Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en forma anticipada.....	80
Tabla 24. Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores.....	81
Tabla 25. Te mantienes actualizado de las actividades que se presentan día a día en tu área.....	82
Tabla 26. Te mantienes actualizado en los aplicativos y software del teletrabajo.....	83
Tabla 27. Existe monitoreo constante por parte del empleador al teletrabajo que realizas.....	84
Tabla 28. Demuestras acertadamente el cumplimiento de sus funciones a través del teletrabajo.....	85
Tabla 29. Les hicieron conocer los indicadores para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo.....	86
Tabla 30. Existe reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realiza y se da las recomendaciones pertinentes.....	87
Tabla 31. Tabla cruzada gestión estratégica y teletrabajo.....	88
Tabla 32. Tabla cruzada planificación estratégica y teletrabajo.....	90
Tabla 33. Tabla cruzada ejecución estratégica y teletrabajo.....	92
Tabla 34. Tabla cruzada control estratégico y teletrabajo.....	94

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La planificación se ajusta a la misión y visión de la institución.....	61
Figura 2. Se cumple la misión institucional adecuadamente.....	62
Figura 3. Se cumple la visión institucional adecuadamente.....	63
Figura 4. Se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.....	64
Figura 5. Se da cumplimiento a los objetivos establecidos en todas las gerencias.....	65
Figura 6. Se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendidas.....	66
Figura 7. Se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa.....	67
Figura 8. Se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna.....	68
Figura 9. La aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna.....	69
Figura 10. Los directivos y funcionarios del municipio utilizan el liderazgo como estrategia de gestión.....	70
Figura 11. Las gerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos.....	71
Figura 12. En el municipio se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas.....	72
Figura 13. En el municipio se prepara periódicamente el informe de control de gestión que facilite la generación de alternativas para la toma de decisiones.....	73
Figura 14. En el municipio se cumple con rendir cuentas sobre las tareas u objetivos que les haya sido encargado.....	74
Figura 15. Es importante que los procesos en la empresa sean controlados por medio de supervisiones, controles o auditorías.....	75
Figura 16. Se le hace difícil trabar bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto.....	76
Figura 17. Usas una oficina virtual adecuadamente implementada.....	77

Figura 18. Se siente capacitado para el manejo de aplicativos para el teletrabajo.....	78
Figura 19. El municipio ha implementado programas de capacitación para el teletrabajo.....	79
Figura 20. Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en forma anticipada.....	80
Figura 21. Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores.....	81
Figura 22. Te mantienes actualizado de las actividades que se presentan día a día en tu área.....	82
Figura 23. Te mantienes actualizado en los aplicativos y software del teletrabajo.....	83
Figura 24. Existe monitoreo constante por parte del empleador al teletrabajo que realizas.....	84
Figura 25. Demuestras acertadamente el cumplimiento de sus funciones a través del teletrabajo.....	85
Figura 26. Les hicieron conocer los indicadores para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo.....	86
Figura 27. Existe reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realiza y se da las recomendaciones pertinentes.....	87
Figura 28. Tabla cruzada gestión estratégica y teletrabajo.....	88
Figura 29. Tabla cruzada planificación estratégica y teletrabajo.....	90
Figura 30. Tabla cruzada ejecución estratégica y teletrabajo.....	92
Figura 31. Tabla cruzada control estratégico y teletrabajo.....	94

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022. La investigación es de tipo no experimental de alcance correlacional y de diseño correlacional de corte transversal. La población lo constituyeron 72 colaboradores, la muestra de tipo probabilístico estuvo conformada por 42 sujetos. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron cuestionarios para medir la gestión estratégica y el teletrabajo conformado por 15 ítems y 12 ítems respectivamente.

Los resultados indican que la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, se relacionan significativamente, ya que en la contrastación de la hipótesis general se observa  $\text{Chi}^2 = 51.585 > \text{X}^2 = 12.59$  por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1), porque el valor de chi cuadrado encontrado es mayor que el de la tabla estadística. Del mismo modo el 69.0% de los encuestados indican que la gestión estratégica es adecuada, el 23.8%, poco adecuada y el 7.1% indican que dicha variable es muy adecuada, así mismo el 57.1% de los encuestados evidencian un teletrabajado alto, el 26.2%, un teletrabajo medio o regular, el 14.3%, un teletrabajo muy alto y el 2.4% evidencian un teletrabajo bajo.

**Palabras clave:** Gestión estratégica, teletrabajo planificación estratégica, ejecución estratégica, control estratégico.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how strategic management is related to teleworking in the District Municipality of Castillo Grande, Huánuco 2022. The research is of a non-experimental type with a correlational scope and a cross-sectional correlational design. The population was made up of 72 collaborators, the probabilistic type sample was made up of 42 subjects. The technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments that measured strategic management and teleworking, consisting of 15 items and 12 items, respectively.

The results indicate that strategic management with teleworking in the District Municipality of Castillo Grande, are significantly related, since in the contrast of the general hypothesis  $\chi^2 = 51.585 > X^2 = 12.59$  is observed, so the alternative hypothesis ( $H_1$ ), because the value of chi square found is greater than that of the statistical table. In the same way, 69.0% of those surveyed indicate that strategic management is adequate, 23.8%, little adequate and 7.1% indicate that said variable is very adequate, likewise 57.1% of those surveyed show a high teleworking, 26.2%, a medium or regular telework, 14.3%, a very high telework and 2.4% show a low telework.

**Keywords:** Strategic management, telecommuting, strategic planning, strategic execution, strategic control.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio investigativa aborda el tema de la gestión estratégica que es un aspecto de suma importancia que toda organización debe manejar para el cumplimiento de los objetivos y metas, y su relación con el teletrabajo donde que es una modalidad que hoy en día se está optando por las ventajas que tiene donde los colaboradores en algunos casos tienen que estar en aislamiento y realizar el trabajo cotidiano desde sus casas u oficinas con relativa atención al público, este hecho se cumple a cabalidad cuando se cuenta con los equipos pertinentes y los ambientes necesarios con una adecuada capacitación de todos los colaboradores en el manejo de los programas que nos oferta las tecnologías de información y comunicación que se consigue con una buena y muy adecuada gestión estratégica que implica un tipo de gestión donde cada directivo y funcionario responsable de conducir la organización debe generar su propia gestión en torno a la visión y visión institucional, así como tener un comportamiento prospectivo para tener permanencia y vigencia , así como la opinión favorable de los usuarios por el producto o servicio que recibe en caso de los gobiernos locales, siendo necesario una planificación estratégica pertinente, una ejecución estratégica adecuada y un control estratégico oportuno.

La presente investigación se presenta en capítulos, el primero de ellos se refiere al problema de investigación, donde se describe la realidad problemática indicando las evidencias y la importancia de investigar al teletrabajo y la gestión estratégica y sus dimensiones, también comprende la delimitación de la investigación, problema, objetivos, hipótesis, variables y metodología de la investigación, que se

desarrollaron de acuerdo a los lineamientos de la investigación científica. El segundo capítulo trata del marco teórico que contiene los antecedentes, bases teóricas donde se describe las teorías actualizadas y exhaustivas de la gestión estratégica, el teletrabajo y sus dimensiones, también comprende la definición de términos, bases históricas y base legal, para ello se exploró los repositorios de las principales universidades nacionales e internacionales, así como las páginas web y buscadores de internet para tener antecedentes y las teorías recientes del tema a investigar, interpretando del mismo modo la Ley Universitaria 32220. El tercer capítulo, está referido a los resultados, donde se presenta los resultados descriptivos e inferenciales; para ello se aplicaron los instrumentos de toma de datos, para luego ordenar, procesar, analizar e interpretar la información utilizando software estadísticos como el SPSS. Finalmente se presenta las conclusiones que se formuló en relación a los objetivos planteados, también se tiene las recomendaciones en función a las conclusiones, fuentes de información redactadas de acuerdo a las Normas APA (7<sup>a</sup> edición) y anexos.



## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La gestión estratégica como un proceso dinámico que impulsa los compromisos, decisiones y acciones que debe realizar una organización para alcanzar la eficacia y los objetivos propuestos, en toda organización su implementación es una obligación imperativa con la finalidad de adaptarse cada vez más rápidamente a la turbulencia del contexto globalizado y competitivo para mejorar su competitividad y tener vigencia en el mercado. Dicha gestión incide en todos los aspectos del proceso organizativo como en las modalidades de trabajo que en estos tiempos desde el día que se inició el aislamiento social provocado por la pandemia provocada por el virus covid-19, todas las instituciones sean públicas o privadas han pausado su atención presencial, durante ese lapso de tiempo y hasta nuestro día se prioriza es el teletrabajo para evitar los contagios, este método de trabajo implica actividades desde cualquier punto externo de la oficina. Esta nueva forma laboral en la que no se requiere presencia física del colaborador porque existe el monitoreo continuo del cumplimiento de sus funciones a través de las tecnologías de información y comunicación (Hurley, 2011).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), en 1990 considera al teletrabajo como una forma laboral en la que se realiza funciones laborales desde fuera de la oficina

o desde un lugar distanciada de la oficina evitando de esta manera el contacto físico personal con los demás integrantes del grupo de trabajo

En todos los países del mundo en el presente milenio, se han implementado diversas iniciativas estratégicas para mejorar la posición competitiva de las organizaciones comenzando a vincularse con cambios que se traducen en innovaciones en los sistemas de información, así como en los procesos de planificación, de control y las habilidades comunicativas.

Una organización en la que su gestión está al servicio de la comunidad debe estar pendiente de los cambios socio económicos de la sociedad para innovar permanentemente ante los problemas y necesidades de los pobladores, para ello es necesario desterrar los modelos tradicionales y apostar por una gestión innovadora con la finalidad de que los bienes y servicios públicos cuando se trata de un gobierno local impacten favorablemente en los usuarios para su completa satisfacción

Desde inicios del año 2000 hasta nuestros días el Teletrabajo se ha convertido en una modalidad que ha contribuido a desarrollar muchas organizaciones gracias al avance del Internet y a todas las herramientas y medios informativos y que muchas organizaciones en el mundo lo están empleando con beneficios no solamente en amenorar los costos sino también en su productividad.

Sin embargo, la realidad laboral en muchas organizaciones está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia; las organizaciones están obligadas a emplear y desarrollar estrategias, como una adecuada planificación, ejecución y control estratégico que permita un adecuado desempeño laboral que repercute en la calidad de servicio que se brinda.

Si bien es cierto el teletrabajo está muy extendido en todos los ministerios, gobiernos municipales y regionales y empresas privadas que han desplegado software como Zoom, Google Meet y otros , educando a su personal para desempeñar sus funciones en la práctica existe muchos inconvenientes sobre esta modalidad de trabajo destacando el poco interés de los trabajadores en el buen manejo de los software y plataformas lo que desencadena en errores que muchas veces perjudican al usuario

Por lo tanto, la realidad laboral en muchas organizaciones está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia; por lo que las organizaciones están obligadas a emplear y desarrollar estrategias, como una adecuada planificación, ejecución y control estratégico que permita un adecuado desempeño laboral enmarcado dentro del teletrabajo que repercute en la calidad de servicio que se brinda.

Sin embargo, cabe señalar que el hecho de que los empleados de ciertas organizaciones hayan comenzado a utilizar el teletrabajo de manera inesperada y con problemas por el desconocimiento en el adecuado manejo de los software y plataformas digitales como la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, trae consigo inconvenientes en el cumplimiento de las metas y objetivos, que debe ser subsanada con una gestión estratégica enmarcada fundamentalmente en una óptima planificación estratégica, así como en un control estratégico que responda sobre todo al cumplimiento de las funciones asignadas a los colaboradores.

Este contexto me ha motivado realizar la presente investigación que permitió describir y relacionar la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande de la provincia de Leoncio Prado del departamento de Huánuco.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, provincia de Leoncio Prado del departamento de Huánuco. El distrito de Castillo Grande es uno de los diez que conforman la provincia de Leoncio Prado. Su creación se da en el mes de diciembre del 2015, siendo uno de los distritos más jóvenes de la provincia y del departamento.

### ***1.2.2. Delimitación social***

Todo estudio científico tiene como objetivo resolver problemas que beneficiarán a los miembros de una comunidad, por lo que los estudios se realizan en este sentido, es por lo tanto, que investigar la relación entre la gestión estratégica con el teletrabajo en una municipalidad distrital se tuvo conocimiento real acerca de dicha relación que permite dar recomendaciones para mejorar el comportamiento de dichas variables, fundamentalmente de la gestión estratégica para que de esta manera mejore el teletrabajo en esta época de pandemia permitiendo una mejor atención a los usuarios de dicho municipio que repercutirá en la calidad de vida de toda la población del contexto investigado.

### ***1.2.3. Delimitación temporal***

El presente estudio investigativo, se realizó desde el mes de agosto del 2021 al mes de marzo del 2022. Sin embargo, existieron una serie de inconvenientes precisamente por el aislamiento social que no permitió realizar algunos trámites en forma presencial, que fueron superadas gracias a la adecuada administración de la universidad.

### ***1.2.4. Delimitación conceptual***

La investigación trata sobre el comportamiento y la relación entre dos variables que son la gestión estratégica y el teletrabajo. La gestión estratégica dentro de una

administración moderna constituye un proceso dinámico, que se ajusta a los cambios socioeconómicos donde las decisiones, compromisos u funciones tienden a optimizar la eficiencia y productividad (Thompson, 2012), Mientras que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se realiza a distancia mediante el uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación efectiva y pertinente (Thibault 2009).

### **1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### ***1.3.1. Problema principal:***

¿Cómo se relaciona la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022?

#### ***1.3.1. Problemas secundarios***

¿Cómo se relaciona la planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022?

¿Cómo se relaciona la ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022?

¿Cómo se relaciona el control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### ***1.4.1. Objetivo general:***

Determinar cómo se relaciona la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022.

#### ***1.4.2. Objetivos específicos***

Determinar cómo se relaciona la planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022.

Determinar cómo se relaciona la ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022.

Determinar cómo se relaciona el control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022.

## 1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES

### *1.5.1. Hipótesis general:*

**H<sub>1</sub>:** La gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

**H<sub>0</sub>:** La gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

### *1.5.2. Hipótesis secundarias*

**H<sub>i</sub>:** La planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

**H<sub>o</sub>:** La planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

**H<sub>i</sub>:** La ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021, se relaciona significativamente.

**H<sub>o</sub>:** La ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

**H<sub>i</sub>:** El control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

**H<sub>o</sub>:** El control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

### **1.5.3. Variables**

#### **Definición conceptual de las variables.**

##### ***Variable 1: Gestión estratégica.***

La gestión estratégica es un proceso dinámico por naturaleza dentro de los compromisos, decisiones y acciones que debe realizar una organización para alcanzar la eficacia y los objetivos propuestos que lo caracterizan como una organización altamente competitiva.

##### ***Variable 2: Teletrabajo.***

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se ejecuta a distancia parcial o totalmente utilizando equipos, medios y tecnología de telecomunicaciones, donde muchos de ellos lo hacen desde sus domicilios o en lugares adecuados fuera de la empresa, o en la misma empresa por turnos demenciados.

#### **Definición operacional de las variables**

##### ***Variable 1: Gestión estratégica.***

La gestión estratégica está formada por el conjunto de compromisos, decisiones y acciones para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Estas acciones fueron evaluadas un cuestionario de 15 ítems.

##### ***Variable 2: Teletrabajo.***

El teletrabajo se define como una forma de trabajo que se realiza a distancia, en su mayor parte o en su totalidad mediante el uso de herramientas informáticas y/o de telecomunicaciones, y que se evaluó mediante un cuestionario de 12 elementos

**Tabla 1***Operacionalización de las variables*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NIVELES/RANGOS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Gestión estratégica</b>	Planificación estratégica	- Misión	1, 2, 3, 4, 5	Muy inadecuado: (05-09) Inadecuado: (10-13)	Ordinal
		- Visión		Poco adecuado: (14-17) Adecuado: (18-21)	
	Ejecución estratégica	- Objetivos		Muy adecuado: (22-25)	
- Diagnóstico situacional interno y externo		6, 7, 8, 9, 10	Muy inadecuado: (05-09) Inadecuado: (10-13) Poco adecuado: (14-17) Adecuado: (18-21)		
Control estratégico		- Acciones Adecuadas		Muy adecuado: (22-25)	
		- Supervisión y monitoreo	11, 12, 13, 14, 15	Muy inadecuado: (05-09) Inadecuado: (10-13) Poco adecuado: (14-17) Adecuado: (18-21) Muy adecuado: (22-25)	
		- Indicadores estratégicos			
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NIVELES/RANGOS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Teletrabajo</b>	Compromiso Institucional	- Trabajo remoto exitoso	16, 17, 18, 19	Muy bajo: (04-07) Bajo: (08-11)	Ordinal
		- Confort de los ambientes		Mediano: (12-14) Alto: (15-17)	
		- Capacitación en el manejo de las TICs		Muy alto: (18-20)	



---

Planeación	- Planificación oportuna	20, 21, 22, 23	Muy bajo: (04-07)
	- Planificación participativa		Bajo: (08-11)
	- Capacitación en software de teletrabajo		Mediano: (12-14) Alto: (15-17) Muy alto: (18-20)
Monitoreo	- Monitoreo constante	24, 25, 26, 27	Muy bajo: (04-07)
	- Cumplimiento adecuado		Bajo: (08-11)
	- Evaluación oportuna		Mediano: (12-14) Alto: (15-17) Muy alto: (18-20)

---

## **1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.6.1. Tipo y nivel de investigación***

#### **a) Tipo de investigación.**

El tipo es no experimental y de naturaleza relacional, porque no se manipularon ninguna variable, es decir, no se utilizó un enfoque investigativo para examinar el efecto de las variables, y correlacional porque estableció la fuerza de la asociación entre las variables en estudio.

#### **b) Nivel de investigación.**

El presente estudio tiene un nivel investigativo descriptivo relacional porque identificó el nivel de relación que existe entre las variables investigadas, así como de sus dimensiones (Hernández y otros, 2014).

### ***1.6.2. Método y diseño de investigación***

#### **a) Método de investigación.**

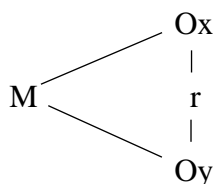
Esta investigación utilizó una metodología descriptiva, que implica describir, analizar e interpretar un conjunto de sucesos o fenómenos y los elementos que los caracterizan tal como existen en el presente, en su condición actual y en su forma natural. (Sánchez y Reyes, 2017).

También se utilizó el método empírico (que permite reunir y desarrollar datos empíricos, así como comprender las características fundamentales de los fenómenos), el método estadístico (que ayudó a determinar el tamaño de la muestra de los sujetos en estudio, tabular los datos empíricos obtenidos y utilizarlos para hacer las generalizaciones pertinentes) el método teórico (que permite profundizar en la comprensión de las

regularidades y propiedades fundamentales de los fenómenos), y el método inductivo (que es un procedimiento en el que se infiere la existencia de un fenómeno) (pasando de un conocimiento general a otro con menor nivel de generalidad).

**b) Diseño de investigación.**

Se ha empleado del diseño descriptivo correlacional transversa, cuyo gráfico es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión estratégica

Oy = Teletrabajo

r = Relación entre variables

**1.6.3. Población y muestra**

**a) Población.**

Se considera población a un conjunto de elementos, en el presente estudio dicha población estuvo constituida por 72 colaboradores entre nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, cuya distribución se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 2***Población de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande*

<b>Trabajadores</b>	<b>Cantidad</b>
Decreto Legislativo 276	11
Contrato Administrativo de servicios (CAS)	20
Locadores	41
<b>Total</b>	<b>72</b>

Nota. Datos tomados de la Oficina de RRHH de la MDCG

**b) Muestra.**

La muestra es de tipo probabilística, para determinar su tamaño se utilizó la fórmula de muestras finitas:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: 72

p: 0.5

q: 0.5

E: 0.1

Z: 1.96

Al sustituir los datos en la fórmula, resultó:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 72}{(72-1)0.1^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{0.9604 \times 72}{0.71 + 0.9604}$$

$$n = \frac{69.1488}{1.6704}$$

$$n = 42$$

Por lo que, la muestra lo conformaron 42 colaboradores, representando el 58.33% de la población. Los sujetos de la muestra se tienen en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Muestra de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande*

<b>Trabajadores</b>	<b>Cantidad</b>
Decreto Legislativo 276	6
Contrato Administrativo de servicios (CAS)	12
Locadores	24
<b>Total</b>	<b>42</b>

Nota. Elaboración propia

#### **1.6.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

##### **a) Técnicas.**

Las técnicas son procesos sistemáticos que utilizan herramientas, plataformas y métodos para alcanzar los objetivos. Las técnicas incluyen la observación, las entrevistas, el análisis de documentos, las escalas de medición de la actitud y el sondeo.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

##### **b) Instrumentos.**

Los instrumentos son herramientas que utilizan las técnicas para recoger y registrar los datos obtenidos.

En la presente investigación se utilizó como instrumento, el cuestionario:

- Para medir la gestión estratégica conformada por 25 ítems.
- Para medir el teletrabajo conformado por 12 ítems.

### ***1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación***

#### **a) Justificación.**

##### ***Justificación teórica.***

Este estudio permite aportar las teorías y conocimientos actuales sobre la gestión estratégica y el trabajo a distancia con mayor precisión y comprensión de estas variables y sus dimensiones. Estas variables y sus dimensiones son cruciales para lograr los objetivos institucionales a través del tratamiento de un problema real, como es el trabajo a distancia en la era Covid-19 cuando los trabajadores deben estar en aislamiento social y realizar sus tareas diarias desde sus hogares.

##### ***Justificación práctica.***

Con el fin de comprender la importancia y el alcance de los efectos de la relación entre la gestión estratégica y el trabajo a distancia, las conclusiones de este estudio podrán utilizarse como fuente de referencia.

La información recopilada durante el estudio también se utilizará como punto de partida para futuras investigaciones y como precedente, lo que permitirá la realización de más estudios sobre temas relacionados, así como el avance y la mejora de los ya realizados.

##### ***Justificación Metodológica.***

El estudio ha permitido familiarizarse con las técnicas de recogida y tratamiento de datos. Las herramientas desarrolladas también serán útiles para que otros investigadores puedan utilizarlas en otros contextos y ajustarlas al entorno de la realidad estudiada.

#### **b) Importancia.**

La gestión estratégica tiene suma trascendencia en el teletrabajo puesto que al tener una gestión estratégica frente a los problemas que ocasiona el confinamiento y el trabajo virtual implica de dotar de las herramientas y medios necesarios para que los colaboradores

puedan tener un teletrabajo eficaz y eficiente que y direccione el cumplimiento de los objetivos institucionales y que satisfaga fundamentalmente a los usuarios. Por lo tanto, la realización de la presente investigación permite la necesidad de mejorar la gestión del municipio materia del presente estudio con estrategias emergentes e innovadoras para un adecuado teletrabajo permitiendo el cumplimiento fehaciente de las funciones laborales que repercutirá en beneficio de la institución y de la población en general.

### **c) Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones para la ejecución del presente proyecto de investigación en esta época de pandemia fue la accesibilidad a la toma de datos, puesto que la atención en la institución materia del presente estudio es semi presencial y se tuvo que ir al municipio casi diariamente con todos los protocolos para aplicar los instrumentos de datos.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

#### ***2.2.1. Internacionales:***

Soto (2019), en su tesis Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Teletrabajo Implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI). Su objetivo fue determinar la evaluación del teletrabajo, investigación de tipo y diseño descriptivo transeccional utilizando el método de diferencias-en-diferencias, para la toma de datos se aplicó un cuestionario en 4 momentos a una muestra de 17 trabajadores. Los resultados indican que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la productividad, del mismo modo se logró un incremento del tiempo en un 90% para patentes y un 95% para marcas. Por último, la investigación demuestra los criterios/estándares de calidad del teletrabajo y sus niveles para su futura implantación en el sector público, teniendo en cuenta la consolidación de la dirección para gestionar los nuevos procesos de las organizaciones.

La presente conclusión es de suma importancia porque pondera al teletrabajo como un factor fundamental en la productividad, minimizando los costos en todas las actividades de la organización, aspecto que en muchos países se está generalizando esta modalidad de trabajo que asociado a la inteligencia artificial constituye un reto de la humanidad en un



futuro no muy lejano, para ello es necesario que todos los colaboradores de las organizaciones se capaciten en el manejo de los programas y sistemas web para insertarse en la corriente de los grandes cambios acelerados que se dan en esta era del conocimiento.

Ortiz (2019) en su investigación titulada Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar, el objetivo fue elaborar un marco teórico relacionado con el tema, con una investigación aplicada de nivel explicativo para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y entrevista estuvo dirigido a los participantes o encargados del proyecto, un grupo focal con los encargados de las áreas involucradas conformado por un grupo focal de 95 colaboradores encuestados y observados, de los cuales 24 fueron jefes y 71 fueron empleados, el proceso consistió en recolectar información relacionada con infraestructura, tecnología y condiciones de trabajo. La principal conclusión es que el teletrabajo beneficia a la empresa en su conjunto, su avance e implementación en todas las organizaciones es vertiginosa por el adecuado uso y avance de las tecnologías de información y comunicación que reduce los costos sustancialmente y se predice que en el futuro no muy lejano se amalgame a la inteligencia artificial. El funcionamiento de los equipos tecnológicos con las que contaba la empresa para realizar el trabajo desde casa tiene una calificación alta del 90.53%.

El autor en esta investigación precisa y reitera lo beneficiosa que es el teletrabajo a la empresa en su conjunto y que su implementación en todas las organizaciones es acelerada gracias al avance de las tecnologías de información y comunicación, para ello es necesario que todas las instituciones capaciten a sus trabajadores y a nivel de gobierno que incrementen en la malla curricular desde los niveles iniciales del proceso educativo el aprendizaje de los sistemas web emergentes para que de esta manera se tenga a la población

preparada para asumir adecuadamente los retos del futuro en un mundo con cambios acelerados en todos los aspectos del quehacer humano.

Valladares (2016) realizó la tesis titulada Modelo de gestión estratégica de proyectos para la Municipalidad de Turrialba. Investigación de tipo aplicada cuantitativa de nivel explicativo, tuvo como objetivo principal establecer la propuesta de un modelo de gestión estratégica de proyectos. Para la toma de datos se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento aplicado a 52 trabajadores. La conclusión más importante indica que es necesario un modelo de gestión estratégica en torno a proyectos para a ejecución eficaz y eficiente mediante el empleo de todos sus recursos en especial de las herramientas tecnológicas.

La presente conclusión muestra la necesidad de una gestión estratégica de cambio en base a proyectos emergentes con el empleo principalmente de herramientas tecnológicas de última generación con la finalidad de que las organizaciones estén vigentes en el mercado y no desaparezcan por el nacimiento y resurgimiento de otras organizaciones más competitivas. Dicha gestión estratégica debe partir de un conocimiento real de la cultura organizacional así como de una planificación estratégica acompañada de objetivos estratégicos que pondere sobre todo una gestión por procesos y de calidad.

### ***2.2.1. Nacionales***

Vásquez (2019), en su tesis titulada El teletrabajo en el sector público peruano, 2019, tuvo como objetivo general, explicar la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público. La investigación tiene un enfoque interpretativo y cuantitativo, con diseño de estudio de casos. La unidad de análisis fue un especialista laboral experto en teletrabajo, así como los documentos normativos de teletrabajo, se utilizó como técnicas la entrevista y el análisis documental y como instrumentos la guía de entrevista y la ficha

de análisis documental. Las conclusiones más importantes fueron que el teletrabajo en el Perú se encuentra en poco avance, son pocas las instituciones públicas que han implementado programas de teletrabajo a pesar que existe una ley reguladora del teletrabajo pero que aún no tiene una reglamentación, ni disposiciones complementarias.

El autor da a conocer que el teletrabajo en nuestra realidad se ha improvisado por la necesidad de trabajar en aislamiento social, puesto que muchas instituciones no cuentan con la infraestructura pertinente ni mucho menos con los equipos tecnológicos competitivos, así como no existe la normatividad reguladora de esta modalidad de trabajo y las instituciones públicas lo han tomado como un caso de emergencia para la solucionar problemas urgentes a los usuarios, sin embargo, en la práctica se percibe que en muchos casos no solucionan problemas sino más bien lo entranmpan y dificultan más los procesos por la falta de personal calificado en esta modalidad de tabajo que se necesita conocimiento, especialización y precisión para no cometer errores que muchas veces perjudican a los usuarios y público en general.

Silva, Carrasco y Vega (2018). En su tesis titulada El Análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA. Tuvo como objetivo general analizar la implementación del teletrabajo y las diferentes etapas que constituyen dicho proceso dentro de dos empresas pertenecientes al sector bancario peruano. Investigación de tipo aplicada y de nivel explicativo con un diseño descriptivo comparativo, se utilizó como muestra dos unidades de análisis el Banco de Crédito Peruano (BCP) y el Banco Continental (BBVA), caracterizadas como dos de las empresas más representativas del sector bancario. Se aplicó una metodología de estudio con enfoque holístico de múltiples casos, como instrumento se utilizó la guía de entrevista no estructurada. Las conclusiones más importantes indican que la mayoría de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú manifiestan sentirse empoderados en la

institución y que el teletrabajo tiene más ventajas que desventajas porque tienen mucha experiencia en el manejo de las tecnologías de información y comunicación, así mismo es necesario que el BBVA realice esfuerzos para que los colaboradores se adapten a una nueva cultura digital cuyos beneficios se evidencian poco a poco para acabar con la cultura de la atención presencialista.

Los autores precisan una vez más las ventajas que tiene el teletrabajo en las organizaciones donde sus colaboradores tienen experiencia en el manejo de las tecnologías de información y comunicación, por lo que las empresas que se aúnan al teletrabajo tienen que tener primeramente un programa de capacitación permanente a sus colaboradores para que esta modalidad de trabajo de sus resultados y sea eficiente. Esta modalidad de trabajo requiere una reingeniería total del proceso organizativo, donde el liderazgo y la toma de decisiones oportunas y pertinentes debe primar en los responsables de la conducción de las instituciones para permitir dar un servicio o producto de calidad para que de esta manera tener clientes cautivos y de esta manera asegurar la vigencia y permanencia organizativa en este mercado cada día más competitivo.

Bujaico y Girón (2017). En su trabajo de investigación titulada “El Plan Estratégico y la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho – 2016”. Su objetivo general fue determinar de qué manera la ejecución del Plan estratégico institucional se relaciona con la gestión. Investigación aplicada de diseño descriptivo por objetivos. Como instrumento se utilizó el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 92 trabajadores municipales. Llegan a las siguientes conclusiones: La aplicación de un plan estratégico definitivamente tiene una relación positiva y eficiente en la gestión municipal promoviendo una gestión moderna, eficaz y eficiente que permite una administración dinámica, flexible, abierta y que responde a las exigencias de los problemas y necesidades de la población. De igual forma, promueve el desarrollo de una gestión eficaz y moderna

de los recursos públicos en beneficio de la población. Los autores de la investigación mencionada descubrieron las conexiones positivas y efectivas entre la estructuración e implementación de la planificación estratégica y las diversas tareas a realizar en un municipio; la investigación que realizaron ha demostrado este impacto positivo en áreas relacionadas a la gestión, la asignación de recursos y la modernización.

La presente conclusión enfatiza que la planificación estratégica influye en forma positiva y eficiente en la gestión del municipio donde se observa respuestas favorables a los problemas y necesidades más urgentes de la población, ello implica que los directivos, funcionarios y colaboradores de toda organización deben de propiciar planeamientos adecuados, anticipados y emergentes para que se cumplan los objetivos y metas institucionales poniendo en marcha procesos adecuados, moniorados y evaluados permanentemente con la finalidad de corregir errores o dificultades en el momento preciso e indicado con la finalidad de minimizar costos operativos y consecuencias que atenten a la rentabilidad empresarial.

Ataucusi (2017) en su estudio investigativo titulado “La gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Distrital de Acoria año 2015”, teniendo como objetivo principal determinar la relación de la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano. Investigación no experimental con un diseño descriptivo-correlacional. La población fue 77 trabajadores. Para la toma de datos utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas. El autor concluye que existe una correlación positiva media entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, puesto que, en la prueba de hipótesis la significancia bilateral cuyo valor es cero, es menor que el error probabilístico estimado de 0.05, aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la nula.

El autor de la investigación reporta la relación directa entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, ello implica que a una adecuada o alta gestión estratégica, también se tiene un desarrollo adecuado y pertinente del potencial humano que es el eje del desarrollo de toda organización, para ello es necesario tener programas de reconocimientos e incentivos con justicia y equidad al capital humano para motivar en forma adecuada el cumplimiento en forma óptima de sus funciones y de esta manera tener colaboradores identificados y comprometidos con la organización.

Esteban & Jurado (2017) realizó la investigación titulada “Gestión estratégica y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión - año 2014”, el objetivo fue determinar cómo la gestión estratégica y el trabajo en equipo se relacionan con el personal administrativo. Investigación no experimental de alcance correlacional con un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal; teniendo como muestra a 30 sujetos entre funcionarios y otros colaboradores. Para la toma de datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de pregunta cerradas politómicas. Los autores concluyen que la gestión estratégica tiene una incidencia positiva y significativa con las funciones desarrolladas por el personal administrativo en el municipio materia de la presente investigación.

La presente conclusión pondera la importancia que tiene la gestión estratégica adecuadamente implementado y desarrollada como un proceso de eficiencia, eficacia y efectividad del cumplimiento de los objetivos organizaciones y que repercute positivamente en el cumplimiento de las funciones de todos los colaboradores de la institución. Para que la gestión estratégica sea adecuada se requiere el compromiso y la identidad de todos los colaboradores con la organización, dicha identidad implica ser parte de la cultura organizacional, cumplir fehacientemente la misión y visión, desempeñarse eficientemente en el cumplimiento de las tareas asignadas y el compromiso implica

defender la institución en cualquier tipo de circunstancias mencionando siempre sus fortalezas, protegiéndola de las amenazas y debatir internamente las debilidades y dificultades que siempre van a existir y que se tiene que disipar con la participación y colaboración de todos los miembros de la organización.

### **2.1.3. Locales**

Torres (2017). En su tesis titulada “Los Procesos del Planeamiento Estratégico y su Incidencia en la Gestión Administrativa en los Gobiernos Locales de la Provincia de Huánuco Periodo 2015”, tuvo como objetivo general determinar la incidencia del planeamiento estratégico en la gestión administrativa de los gobiernos locales. Investigación aplicada con un enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional-causal transversal. La muestra lo conformaron 45 funcionarios municipales a quienes para la toma de datos se aplicó un cuestionario y una guía de entrevista. Las conclusiones a las que arribó el autor fueron: Las municipalidades locales investigadas tienen deficiencias en la elaboración y ejecución del plan de desarrollo concertado lo que ocasiona poco desarrollo social y económico de toda la población, los planes operativos elaborados con deficientes porque no consideran los planes estratégicos, improvisando los gastos, abusan de las reprogramaciones presupuestarias con adendas, no existe monitoreo de las obras y en muchos casos atienden los favores políticos descuidando las necesidades de la población, es decir, el control estratégico es deficiente por no decir que no existe, en muchas obras no existe programación de acuerdo al presupuesto analítico, existiendo deficiencias serias en el expediente técnico de todas las obras.

El autor en su investigación da luces sobre las debilidades que tienen muchos gobiernos locales cuando se refiere a la elaboración y ejecución de planes de desarrollo concertados que tienen que ver con el desarrollo social y económico de la población que

en muchos lugares de nuestro país tienen una serie de problemas con sus servicios básicos fundamentales, precisamente porque no existe una verdadera gestión basado en una planeamiento estratégico adecuado como lo hacen contados municipios ajenos de la corrupción y con criterio de servicio a las poblaciones más vulnerables.

Uzuriaga (2014), en su tesis titulada “Dirección estratégica y la ventaja competitiva en las cajas municipales de ahorro y crédito en la ciudad de Huánuco – 2014”, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la dirección estratégica en la ventaja competitiva, desarrollada bajo el enfoque cuantitativo con una investigación de tipo aplicada y con diseño correlacional-causal de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores de dos cajas municipales de la ciudad de Huánuco, utilizando para la toma de datos la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas. El autor concluye que la dirección estratégica influye significativamente en la ventaja competitiva, del mismo modo el análisis estratégico, la formulación estratégica y la implantación estratégica tiene una influencia significativa en la ventaja competitiva, puesto que, los directivos y funcionarios realizan análisis internos y externos para determinar las debilidades y las amenazas de los competidores ya que la finalidad de estas organizaciones es tener mayor rentabilidad en base a los objetivos propuestos.

La presente conclusión enfatiza que la gestión o dirección estratégica como un proceso de cambio sustancial en las organizaciones determina ventajas competitivas para cualquier organización y que repercute directamente en su presencia y vigencia en este mercado altamente globalizado y sumamente competitivo. Ello implica que las organizaciones debn implementar gestiones basadas en el cambio con procesos y objetivos estratégicos bien definidos donde se comprometa a todos los colaboradores en el cumplimiento adecuadas de sus funciones con eficacia y eficiencia.



## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. *Gestión estratégica*

#### A) **Definición.**

La gestión estratégica es un proceso dinámico, flexible basada en la cultura organizacional moderna compuesta por compromisos, decisiones y actos que toda organización debe realizar para alcanzar eficiencia, competitividad y alta rentabilidad (Thompson, 2012).

La presente definición enfatiza que la gestión estratégica se basa fundamentalmente en la cultura organizacional, teniendo como pilares a los compromisos, identidad y decisiones que deben tomar los colaboradores de la organización

La gestión estratégica es un tipo de gestión donde cada directivo y funcionario responsable de conducir la organización debe generar su propia gestión en torno a la visión y visión institucional, así como tener un comportamiento prospectivo para tener permanencia y vigencia en el mercado que cada día se hace más competitivo, para ello es necesario un planeamiento estratégico consensuado y pertinente (Betancourt, 2006).

El autor pondera el aporte personal de todo colaborador generando su propia gestión basada en la cultura organización, ello implica cumplir con la misión y visión, estar comprometido con el proceso productivo enmarcado dentro del adecuado y pertinente cumplimiento de las funciones asignadas.

Todo modelo de gestión estratégica implica un proceso de tres fases: Primeramente, se debe centrar en la búsqueda de valores acorde con la cultura organizacional, luego el diseño del modelo y finalmente la integración y ejecución de los planes de acción (Bazán, 2016).

Esta concepción de la gestión estratégica es muy importante porque en primer lugar pone al desarrollo y práctica de los valores que va acorde con la cultura organizacional que debe conocer todo miembro de la organización, es decir, se debe cultivar y desarrollar sobre todo los valores personales como la responsabilidad, solidaridad, compañerismo, empatía, así como los valores institucionales y sociales.

Entre las decisiones y que la gestión estratégica adopta se tiene que tener en cuenta el tipo de planificación, la organización, la dirección y el control estratégico sumado al perfil y la cantidad del capital humano que debe contar la institución, así como de los recursos tecnológicos y financieros a utilizar, acompañado de los objetivos estratégicos propuestos y de la toma de decisiones con justicia y equidad.

La definición de estrategia aportada por Chandler, citado por Retamozo (2003, p. 9), quien la define como “la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo de la empresa, junto con la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr estas metas”, ha ayudado a modernizar el término " gestión estratégica". Ello implica que toda gestión debe ir acompañado de la propuesta de objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo con la asignación de recursos humanos, financieros y tecnológicos de última generación para agilizar los procesos y cumplir con las metas y objetivos planteados

Autores como Grant (2006), introduce el modelo estratégico corporativo, donde la gestión estratégica debe enfocarse preferentemente en la organización que es dinámica acorde con la era del conocimiento y el surgimiento de nuevos paradigmas socioeconómicos, analizando permanentemente el entorno, cuidando de los competidores que muchas veces tienden a desestabilizar la propia gestión, para ello es necesario un

control permanente de las fortalezas y debilidades suyas y de los competidores por este mundo altamente acelerado en todos los aspectos de la convivencia humana.

Según este enfoque, toda gestión estratégica se debe basar en primera instancia en el nivel corporativo para desarrollar a cultura organizacional que tiene que ver con la formulación de los objetivos estratégicos, valores, así como la misión y visión institucional. Posteriormente se debe implementar y desarrollar convenientemente el nivel funcional con los planes y programas en base a los objetivos y metas propuestos, sin olvidar del desarrollo de los valores que debe ser la columna vertebral de la misión y visión organizacional.

### **B) Dimensiones de la gestión estratégica.**

En la presente investigación se consideran tres dimensiones, las mismas que son:

*Planificación estratégica.* Este tipo de planificación es un proceso continuo que se inicia con la formulación de la misión institucional y los objetivos estratégicos general y por cada área o departamento, así como las estrategias y políticas para alcanzar dichos objetivos, para luego aterrizar en los planes y programas a ejecutarlos. (Mendoza y Robles, 2000), así como también Bateman y Snell (2005) sostienen que la planificación, bajo el enfoque estratégico, se concibe como un proceso que es un camino a seguir donde los responsables de la organización deben analizar permanentemente del entorno interno y externo para evaluar las diferentes situaciones que tienen que ver con el proceso organizativo

Toda planificación estratégica tiene que ver también con la formulación y el planeamiento de metas y objetivos estratégicos que son indispensables y necesarios para la permanencia y vigencia institucional (Armijo, 2011).

En muchos casos existen instituciones de bienes o servicios que funcionan únicamente por inercia, con paradigmas obsoletos, no formulan objetivos estratégicos ni muchos menos capacitan al personal para asumir retos de nuevos paradigmas emergentes como es la revolución tecnológica que está desplazando en algunos casos la mano de obra humana por medio de la inteligencia artificial, es por ellos que las organizaciones deben estar preparadas y alertas a los cambios acelerados que se dan en esta era del conocimiento.

***Ejecución estratégica.*** Toda empresa independientemente de su envergadura se inicia con una misión y visión, metas y objetivos y que para alcanzarlos y cumplirlos es necesario implementar y ejecutar estrategias adecuadas, pertinentes y sobre todo que considera al capital humano para el cumplimiento de sus funciones con eficacia y eficiencia.

En el caso de los gobiernos locales la ejecución estratégica implica la aplicación de los pasos adecuados para el cumplimiento de los objetivos institucionales que se refieren fundamentalmente a la optimización de los servicios públicos en especial de la salubridad y seguridad ciudadana. Sin embargo, estos dos aspectos como son la salubridad y la seguridad ciudadana cada vez es menos atendida puesto que existen problemas con el recojo de la basura, el reciclaje, el botadero y el problema de la inseguridad se agudiza cada día más, puesto que existe el sicariato, asesinatos, pandillaje, violaciones, estorción, explotación sexual, maltrato psicológico y físico a la mujer y todos los males sociales que no se controla ni muchos menos se preveé.

Para que esto sea efectivice y sea una realidad, Robert Kaplan, uno de los gurúes y referentes de la estrategia moderna y profesor de Harvard Business School considera 6 pasos para ejecutar la estrategia: (Domínguez, 2011)

1. Desarrollo de la estrategia. Para ello es necesario utilizar también herramientas estratégicas como el cumplimiento de la misión, mirar cuidadosamente la visión, los diagnósticos de los procesos internos sin descuidar lo que ocurre en el entorno y aplicar los procedimientos metodológicos de las cinco fuerzas de Porter, así como el posicionamiento del mercado competitivo. Este desarrollo implica identidad y compromiso de todos los colaboradores que se refleja en el acertado y eficiente cumplimiento de sus funciones.

2. Planificación de la estrategia. Para ello es necesario que la planificación esté en manos de los profesionales más competentes y calificados para este fin para su implementación y ejecución con responsabilidad y compromiso a la organización. Para ello también es necesario implementar programas de capacitación permanentes para todos los colaboradores para hacer frente a nuevos paradigmas socioeconómicos que surgen en esta era del conocimiento acelerado.

3. Alineación de la estrategia. Significa comprometer a todos los colaboradores al cumplimiento de las estrategias para ello es necesario adecuadas habilidades comunicativas, que no solo sea vertical sino fundamentalmente horizontal y completa, además es necesario motivar a los empleados dándoles reconocimientos e incentivos por la labor realizada. Ello implica que los directivos y funcionarios tengan características de líderes transformacionales que sean capaces de cambiar la escala de valores de sus seguidores y una visión altamente axiológica.

4. Planificación de las operaciones. La planificación, implementación y ejecución de las actividades del todo el proceso operativo de la organización se debe desarrollar con el monitoreo respectivo tomando en cuenta herramientas para una gestión de cambio y de calidad, la reingeniería y el empleo de todos los recursos financieros presupuestados para

la vida institucional. Dicha planificación y ejecución de las operaciones es un proceso que implica herramientas tecnológicas y el manejo de programas y software emergentes y competitivos y personal especializado y calificado para dicha finalidad.

5. Control y aprendizaje de los problemas, las barreras y los desafíos. Este control es indispensable para evitar cualquier tipo de contingencia que merme la productividad, para ello es necesario la integración de la información sobre todo el proceso productivo de la empresa, de manera que cualquier tipo de problema se detecte oportunamente y se de las alternativas de solución en el tiempo indicado.

6. Testear y adaptar. El equipo responsable de la organización periódicamente debe someter a prueba y controlar adecuadamente todos los procesos de desempeño de la empresa, con la finalidad de preservar y conocer todos los pormenores de la marcha institucional, para ello es necesario proponer un sistema integral de medición de todos los factores, sean humanos, tecnológicos y financieros para que de esta manera se ejerza una gestión gerencial de excelencia. (Domínguez, 2011)

***Control estratégico.*** Este tipo de control consiste en un proceso de seguimiento o control permanente para mejorarlo continuamente para su óptimo funcionamiento mediante acciones y actividades necesarias y suficientes implantando estrategias innovadoras acorde con las exigencias de los paradigmas emergentes. Gálvez, (2007). Este control implica acciones de supervisión, monitoreo y evaluación de todos los indicadores estratégicos, para ello es necesario que el personal responsable de esta función tenga las competencias necesarias y suficientes para el control de todo el proceso productivo inclusive que deponda horas extras en bien de la organización cuando las circunstancias lo requieran y no aferrarse a un solo horario de trabajo, puesto que el control, monitoreo y evaluación implica permanencia permanente en las áreas que más lo necesite.

Además, dicho control implica supervisar y monitorear los sistemas de control interno, evaluando permanentemente la calidad y eficiencia del desempeño laboral en bien del cumplimiento de los objetivos y metas empresariales en función a su rentabilidad (Espinoza y Quintana, 2014).

Todo control es necesario porque persigue además de la evaluación de la calidad del producto o los servicios, detectar a tiempo las deficiencias del proceso para resolverlos inmediatamente y de esta manera evitar pérdidas en la productividad y rentabilidad y de esta manera controlar los presupuestos minimizando los costos. El control empieza con el monitoreo y evaluación de los aspectos internos, para luego mirar el aspecto externo del mercado para garantizar el bienestar del usuario o del cliente.

### ***2.2.2. Teletrabajo***

#### **A) Definición.**

La definición de teletrabajo es "organizar el trabajo total o parcialmente a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación adecuadas" (Thibault 2009). El término "teletrabajo" se ha convertido en un cajón de sastre para designar una nueva figura y modalidad de trabajo que ha surgido en el ámbito laboral como consecuencia del rápido avance y desarrollo de las herramientas de las tecnologías de la información, especialmente en el campo de las telecomunicaciones. Tiene otros nombres, como "trabajo a distancia", "trabajo virtual" y "trabajo electrónico", pero ahora se conoce más comúnmente como "teletrabajo". También se conoce como telecommuting y telecommworking (Pacheco 2010).

La definición de teletrabajo es "el desarrollo de tareas desde un domicilio específico o desde cualquier otro lugar fuera del lugar de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador" (Armas 2010 ).

El Teletrabajo, considera una serie de factores internos y externos que implican los beneficios que traen a una organización como para el capital humano que trabaja desde su casa o de un lugar fuera de la organización (Sánchez y otros 2009).

El teletrabajo en general es un elemento de flexibilidad para los trabajadores porque pueden amalgamar o conjugar su vida personal con la laboral, pero mejorando definitivamente el cumplimiento de sus funciones con un monitoreo permanente de la empresa (Chan, Shaffer y Snape, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el "teletrabajo" como el trabajo remoto (incluido el trabajo realizado desde el hogar) realizado con el uso de herramientas de telecomunicaciones y/o herramientas de tecnología de la información, con mayor frecuencia computadoras personales o estaciones de trabajo de oficina. (OIT 2008 citado en MINTRA 2015).

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo lo define como "un tipo de servicio, que emplea la tecnología de la información y la conexión en línea con el empleador y/o el cliente, y que se lleva a cabo desde lugares distantes o fuera de la empresa u organización con la que se contrata". (CCO 2011 citado en el MINTRA 2015)

En los Estados Unidos de América del Norte, la herramienta también se conoce como "Telecommuting", que se refiere a la práctica del empleado de una organización que trabaja de manera regular e ininterrumpida entre su hogar y el lugar de trabajo en entornos separados (Teledislab, 2011 ). En este sentido, la Unión Europea firmó el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo con el objetivo de implementarlo a través de una dinámica más cooperativa e integradora, respetando también los enfoques y características propias de cada nación. (Eurofund, 2010).



Para el presente trabajo sobre los elementos y modalidades se tienen en cuenta lo indicado en el Libro Blanco del Teletrabajo en España, de Colombia y de autores como el mexicano Luis Antonio Delgadillo Gutiérrez que son los referentes en estudios e investigaciones sobre el teletrabajo (Fundación Más Familia 2012).

El Libro Blanco que contiene abundante información sobre el ABC del Teletrabajo en Colombia, aborda con criterio científico la planificación y las formas y maneras de abordar y tomar modelos laborales en base a las tecnologías de información y comunicación y las ventajas que de estas se derivan fundamentalmente en lo económico y el tiempo que se emplean para el cumplimiento de las metas y objetivos de toda organización (MinTIC 2012).

## **B) Elementos necesarios para aplicar el teletrabajo**

Los elementos que intervienen en la implementación del Teletrabajo son:

*1) Infraestructura.* Este elemento tangible juntamente con los equipos, sistemas y programas informáticos es fundamental para cumplir con las funciones de los colaboradores (Madsen, 2003).

La infraestructura debe ser pertinente, adecuada y confortable, con iluminación preferentemente natural y con ventilación cruzada para evitar sobre carga eléctrica y cualquier tipo de desastre que pueda ocurrir.

*2) Servicios básicos.* Se refieren a los servicios básicos como agua, energía eléctrica, desagüe, sistemas de alcantarillado, instalaciones telefónicas, herramientas y equipos tecnológicos como el internet (Madsen, 2003). Dichos servicios básicos deben tener mantenimiento permanente con personal calificado y no improvisar en el momento de ocurrencia de un hecho desagradable.

**3) Condiciones ambientales de trabajo.** Están referidos al ambiente o lugar donde se desarrolla el trabajo que debe ser adecuado y aparente. Se debe tener en cuenta lo que sigue:

a) Nivel de ruido. El ruido exterior se debe minimizar y si existe debe ser permisible para que no haya contaminación auditiva, ni retrase las tareas a realizar diariamente.

b) Iluminación. La iluminación también debe ser de un nivel adecuado para evitar problemas visuales y contaminación óptica, que no existe reflejos de ninguna fuente óptica.

c) Espacio físico. El espacio debe ser lo suficiente cómodo para realizar un trabajo adecuado con ventilación cruzada para que se evite la sobrecarga energética y así evitar accidentes que lamentar y preservar toda la información sin ningún tipo de riesgo.

d) Muebles ergonómicos. Estos muebles son necesarios para evitar mal formaciones de la columna que impiden definitivamente un buen desempeño laboral

En caso de posibles incidentes que involucren el hogar, el lugar de trabajo y el equipo, se debe proporcionar seguridad y precauciones específicas. (SEAP 2006).

Existen otros criterios a tener en cuenta a la hora de implantar el teletrabajo, como el hecho de que la modalidad de teletrabajo esté especificada en la normativa, el cumplimiento de las normas fundamentales de primeros auxilios y la seguridad laboral (UGT, 2014). Además, la misma decisión se tomó para adoptar determinados servicios, como el uso de teléfonos móviles, Internet, el traslado de las reuniones al exterior, la adaptación de la infraestructura y de los lugares donde se alojarán los equipos informáticos, la instalación de sistemas de seguridad, la protección contra incendios, etc. (UNED 2009).

### **C) Modalidades del Teletrabajo.**

*1) Teletrabajo en el domicilio a tiempo completo.* En este grupo están los programadores, analistas informáticos y los encargados de proyectos especiales para la empresa.

*2) Teletrabajo en el domicilio a tiempo parcial.* En este grupo se tiene a los que se pasan algunos días de la semana trabajando en el domicilio y otros días van a la oficina cuando las circunstancias así lo requieran.

*3) Teletrabajo móvil.* en este grupo están los que pasan mayor parte del trabajo fuera de su oficina que puede ser en tránsito o en las oficinas de los clientes y que son los agentes de ventas, consultores o cobradores

*4) Teletrabajadores que se desempeñan en centros de teletrabajo.* Es decir, en una oficina de recursos compartidos dotada de la infraestructura informática y de telecomunicaciones necesaria para apoyar el desarrollo de las actividades de teletrabajo.

### **D) Ventajas del teletrabajo.**

*1) Ventajas para el trabajador.* Dentro de las ventajas principales se tiene la independencia y autonomía para planificar su tiempo para sus actividades tanto personales como laborales, es decir, se da importancia a la auto programación del tiempo, donde la autonomía funcional y carencia de controles en beneficio del uso del teletrabajo (Puntriano, 2015). Del mismo modo se complementa esta flexibilidad con el de las ventajas del teletrabajo para el trabajador es justamente esta flexibilidad en la programación coordinada y el espacio destinado para cumplir tales funciones (Ortiz, 1995).

Otra ventaja es que no existe la necesidad de gastar en transporte, ya que el teletrabajo implica no tener la necesidad de ir a las oficinas o centros de trabajo todos los días laborables y muchas veces en dos turnos por día, permitiendo al mismo tiempo un gran ahorro de tiempo que se puede destinar a la vida y esparcimiento familiar para evitar el estrés (Puntriano, 2015). Dicho de otro modo, los que trabajan desde casa tienen más posibilidades de integrarse en su familia, ya que el tiempo que se ahorran permite a los teletrabajadores invertir en sus familias. (Pérez y Gálvez, 2009, p.62).

Estas ventajas para el trabajador indudablemente son económicas, de ahorro de tiempo en muchos casos, pero la ventaja más relevante es evitar el contagio del covid-19 cuando se está en contacto con los usuarios del municipio y hasta con los mismos colegas trabajadores.

**2) Ventajas para la empresa.** La principal ventaja para la empresa es la reducción de gastos debido al ahorro de los servicios básicos como la electricidad, agua, limpieza, transporte si es pagado por la empresa y otros (Puntriano, 2015). Es decir, los costes de infraestructura, electricidad, piezas móviles, agua, teléfonos, suministros de limpieza y material de oficina se reducen como consecuencia del teletrabajo. A medida que el teletrabajo se implanta en la empresa, estos costes fijos disminuyen.

Otra ventaja para el empleador es que solo se requiere un mínimo de instalaciones para los ambientes de las oficinas, sin tener que preocuparse por la necesidad de tener muchas áreas construidas para la parte administrativa.

Del mismo modo, la cantidad de ausencias o retrasos se reduciría con el teletrabajo. El teletrabajo impide que los trabajadores pierdan la puntualidad de las personas en sus lugares de trabajo a la vez que desacelerando el proceso productivo. (Pérez & Gálvez, 2009).

## **E) Desventajas del teletrabajo.**

*1) Desventajas para el trabajador.* La principal desventaja para el trabajador es el mismo hecho de sentirse aislado, al no interactuar con sus colegas, puede llevarla a la depresión y al estrés afectando considerablemente el sentido de pertenencia con la consecuencia de verse afectado en muchos casos mental y psicológicamente. Esta situación puede evitarse programando la jornada del teletrabajador para que se desarrolle parcialmente en las instalaciones de la empresa. (Puntriano, 2015, p.166).

Es necesario también que las organizaciones consideren un departamento de psicología para atender cualquier tipo de alteración que generalmente es la depresión y el estrés que tienen los colaboradores cuando existe el aislamiento social.

*2) Desventajas para la empresa.* Las instituciones del sector público se enfrentan a una serie de retos a la hora de implantar el teletrabajo, entre ellos

**Control:** Implementar seguimientos con los teletrabajadores basados en las metas cumplidas y no en el cumplimiento de los horarios (MinTIC, 2013). "En muchos casos, la falta de un sistema de gestión y evaluación del desempeño o dirección por objetivos que facilite a las personas programarse, realizar un seguimiento compartido y lograr resultados en su trabajo alineados con el negocio" (Teledislab, 2011, p. 30).

**Productividad:** Un colaborador concentrado en la consecución de objetivos estratégicos y con un mayor sentido de estabilidad entre su vida laboral y privada es más efectivo (MinTIC, 2013). En consecuencia, el rendimiento del trabajador puede verse afectado si su empleador le libera a menudo de esos bloqueos mentales. Saber plantear preguntas sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el contexto de las

leyes vigentes sobre el teletrabajo, así como otras cuestiones, como la seguridad y la confidencialidad (Teledislab, 2011, p.30).

Cultura organizativa: "Es necesario gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y empleados hacia una cultura más adaptable basada en la confianza, el enfoque orientado a resultados y el uso de la tecnología que haga a la organización más competitiva en el mercado actual." (MinTIC,2013, p.16).

Tecnológico: Los requerimientos tecnológicos varían según el desarrollo de cada organización, y aunque pueden ser necesarias ciertas inversiones y cambios de plataforma, se evalúan en función de la productividad y el mejor aprovechamiento de los recursos tecnológicos. p. 16 de MinTIC (2013). De acuerdo con lo expuesto, es necesario eliminar la falta de infraestructura tecnológica que permita la interacción de los equipos y, por ende, la recepción oportuna de la información pertinente, rápida, adecuada y eficiente (Teledislab, 2011, p.30).

## **F) Dimensiones del teletrabajo.**

*1) Compromiso institucional.* El compromiso institucional con la implementación del teletrabajo surge de la necesidad de atender a los usuarios y asegurar que el municipio no suspenda sus operaciones ante la situación de COVID-19 sin tener una relación directa y abierta con el público en general. Para que la institución mantenga su vida institucional, este compromiso debe provenir del personal y de los directivos. Este acuerdo exige la correcta aplicación de todos los recursos para cumplir con las metas y objetivos del municipio en concordancia con la normatividad vigente.

*2) Planeación.* Para optimizar el teletrabajo es necesario una planificación adecuada y anticipada con la finalidad de buscar el incremento en la productividad

apuntando a la conjugación entre la vida laboral y familiar apoyándose en las tecnologías de la información y comunicación alentando el trabajo remoto.

**3) Monitoreo.** Es importante vigilar la conexión de los teletrabajadores y el desempeño de sus funciones, es decir, la rapidez y facilidad de comunicación con el personal que trabaja desde su casa o desde una institución, para garantizar que el cliente o usuario perciba que recibe igual servicio como si estuviera en la sede institucional.

En cuanto al proceso de seguimiento, el responsable debe disponer de un sistema de control remoto para evaluar la situación y llevar a cabo cualquier recomendación en caso de incumplimiento. Asimismo, el empleado tiene acceso a esta aplicación virtual que le permite informar sobre la evolución de sus tareas pendientes desde su casa u oficina, según el caso, y que se discute semanalmente en las reuniones de equipo. La aplicación de la institución se utilizó para facilitar la comunicación entre el personal que trabaja a distancia y el resto de sus clientes internos.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

**Adaptabilidad.** Es el acomodo o compromiso que tienen los colaboradores o trabajadores a los cambios emergentes e innovadores que hace la organización para afrontar las contingencias de su proceso en bien de la consecución de los objetivos estratégicos en el proceso (RAE, 2013).

**Capacitación.** Las capacitaciones son acciones o actividades que permiten facilitar procesos de reflexión que permitan crear, evolucionar, analizar, razonar, es decir, ser personas creativas, ejecutivas y resolutivas con una independencia y toma de decisiones oportunas que contribuyan a la productividad de toda organización (RAE, 2013).

***Evaluación.*** Consiste en la evaluación o medición de los indicadores precisados al inicio, en el proceso mismo, al final del mismo y si es posible después del proceso. La evaluación implica necesariamente la retroalimentación permanente de todo el modelo y su seguimiento, y de todo el personal (Armijo, 2011).

***Gestión.*** Es el proceso por el cual el líder o el responsable de la organización planifica, organiza, aplica y controla los objetivos institucionales, problemas, necesidades y en suma todos los recursos de la organización, así como los resultados logrados (Coulter y Robbins, 2014).

***Innovación.*** La innovación se refiere a renovación, empleo de nuevos paradigmas con la finalidad de lograr desarrollo y aumento de la competitividad y rentabilidad empresarial, que implica una adaptación permanente día a día a nuevas situaciones y exigencias del mercado global y altamente competitivo (Armas, 2010).

***Planificación.*** La planificación en toda organización que pretende cambios sustanciales debe ser estratégica, la misma que se refiere a la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices. Para ello es necesario que se imprima en todos los miembros de la institución una adecuada planeación anticipada a los cambios emergentes económicos, culturales y sociales del entorno de la organización para no entrar en dificultades y retrasar el cambio (Pérez, 2013)

***Teletrabajo que se desempeñan en centros de teletrabajo.*** Se refiere a la situación en la que los teletrabajadores trabajan desde la oficina de una institución, que puede ser sólo suya o compartida con un equipo de trabajadores en varios turnos, en lugar de hacerlo desde sus casas. (OIT, 2020).



***Teletrabajo en el domicilio a tiempo completo.*** Es una modalidad que incluye de trabajo todos los días hábiles asignados al trabajo en el domicilio o lugares fuera de la empresa (OIT, 2020).

***Teletrabajo en el domicilio a tiempo parcial.*** Esta categoría incluye a los teletrabajadores que pasan uno o más días a la semana trabajando desde casa y a veces pasan los otros días en la oficina de la empresa cuando es necesario.

***Teletrabajos móviles.*** Son aquellos que pasan la mayor parte de su tiempo fuera de su oficina, ya sea de viaje o en las oficinas de los clientes. (OIT, 2020).

**Teletrabajo.** La definición de teletrabajo se refiere a "un método para realizar el trabajo a distancia, en su mayor parte o parcialmente, utilizando herramientas, medios y equipos de tecnología de la información". (Thibault, 2009).

## 2.4. BASES HISTÓRICAS

En los años 50 y 60 surgió el campo de la gestión estratégica. Entre los numerosos colaboradores, Peter Drucker, Philip Selznick, Alfred Chandler, Igor Ansoff y Bruce Henderson fueron los que más impacto tuvieron. La disciplina tiene sus raíces en teorías y literatura más antiguas sobre estrategia que se remontan a mucho tiempo atrás. Antes de 1960, la palabra "estrategia" se asociaba más a la guerra o a la política que a los negocios. Para desarrollar y llevar a cabo los procedimientos de formulación y ejecución, varias empresas desarrollaron funciones de planificación estratégica en la década de 1960.

A lo largo de cinco décadas, Peter Drucker escribió docenas de libros sobre teoría de la gestión. "La primera obligación de la alta dirección es plantear la pregunta "¿Cuál es nuestro negocio?" y asegurarse de estudiarla cuidadosamente y responderla con precisión", escribió en *The Practice of Management*, un libro que escribió en 1954. Afirmó que el

consumidor elegirá la respuesta. El posicionamiento en el mercado, la innovación, la productividad, los recursos físicos y financieros, el rendimiento y la actitud de los empleados, la rentabilidad, el rendimiento y el desarrollo de la dirección, y la responsabilidad pública fueron las ocho categorías que sugirió como áreas para establecer objetivos.

La frase "competencia distintiva" fue acuñada por primera vez por Philip Selznick en 1957 para describir los esfuerzos de la Marina por diferenciarse de los demás servicios (Ghemawat, 2002). También codificó la noción de integrar las cuestiones organizativas con los factores externos. Kenneth R. Andrews amplió este concepto fundamental en 1963, creando lo que hoy se conoce como análisis DAFO, que evalúa los puntos fuertes y débiles de la empresa, así como las oportunidades y amenazas del ecosistema empresarial.

Hoy en día, todas las empresas emplean la gestión estratégica como forma de sostenerse, dando más importancia al conocimiento que a las finanzas, y se ven a sí mismas como una comunidad de personas con el potencial de ser excelentes y perdurar durante mucho tiempo. Una organización es un ser vivo con capacidad para desarrollar sus propios procedimientos y objetivos.

En lo que respecta al teletrabajo, el físico Jack Nilles empezó a plantearse estrategias para maximizar los recursos no renovables en los años 70, en EE.UU., en plena crisis del petróleo. Su primera idea fue "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", y como resultado desarrolló la idea del "teletrabajo". Sin embargo, la tecnología no había avanzado lo suficiente en aquella época para que el teletrabajo fuera una práctica común.

Sin embargo, millones de personas tienen ahora acceso a las herramientas necesarias para el teletrabajo gracias a los avances tecnológicos de las décadas siguientes,

el espectacular descenso de los costes informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la comercialización de Internet.

Como vemos, en los últimos diez años se ha producido un aumento significativo del número de empleos conectados por las tecnologías de la información y la comunicación, lo que ha desencadenado una tendencia creciente hacia el uso de esta alternativa laboral no presencial en muchos países europeos.

Aunque la mayoría de los autores atribuyen el desarrollo del teletrabajo a la crisis del petróleo de los años 70, Jack Nilles afirmó que este método de trabajo fue anticipado por la nueva sociedad económica porque si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse al trabajo, Estados Unidos no necesitaría importar petróleo. El responsable del Foro de Telemática/Trabajo de la Comunidad Europea (ECTF) afirma que esto marca el inicio de una primera fase en la historia del teletrabajo que durará hasta mediados de los años 80, cuando el teletrabajo sirvió como alternativa a la práctica común de ir al trabajo en coche (Nilles, 1976).

Sin embargo, la aparición de los ordenadores y el crecimiento de las redes marcan la segunda fase. A partir de este momento, la idea de las redes locales se expande y el uso del correo electrónico aumenta considerablemente. Al final de esta fase y hasta principios de los años 90, el teletrabajo se convierte en una opción viable para apoyar la subcontratación, y la aparición de las primeras oficinas móviles es posible gracias al desarrollo de la telefonía móvil y al descenso del precio de los ordenadores portátiles.

La tercera fase del teletrabajo, en la que se encontraría el autor en el momento de la publicación y concretamente la conocida World Wide Web, es señalada por el autor como definida por la globalización de la economía y el crecimiento explosivo de Internet. La globalización ha aumentado significativamente la inestabilidad del mercado y la presión

competitiva, obligando a las empresas a reevaluar sus procesos de producción y a exigir más flexibilidad en el mercado laboral. En cuanto a las infraestructuras, las telecomunicaciones han sufrido un proceso de desregulación y privatización para aumentar la oferta y reducir los costos.

Además, prevé una cuarta generación de teletrabajo que acabaría sustituyendo a las modalidades de trabajo tradicionales para la mayoría de las personas, al menos parcialmente. Como resultado, el teletrabajo dejaría de ser visto como un método de trabajo de vanguardia y empezaría a ser aceptado como la norma (Pérez, 2010).

Sin embargo, en la actualidad el teletrabajo se implementó en la gran mayoría de las organizaciones por el problema de pandemia que obliga al aislamiento social donde muchas instituciones se han quedado con esta modalidad de trabajo.

## **2.5. BASE LEGAL**

La elaboración del presente trabajo de investigación se basa en:

Ley Universitaria N° 30220

**Artículo 45.** Que se refiere a la obtención de grados y títulos donde en el numeral 45.2 en el contexto del título profesional indica que son requisitos previos al título el Grado académico de Bachiller y la aprobación de una tesis o proyecto de competencia profesional.

Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Perrunas:

**Artículo 13º.** Concordante con la Ley Universitaria indica que para la obtención del Título Profesional tener el grado académico de bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de competencia o suficiencia profesional.

**Artículo 17º.** Precisa que las áreas de investigación definidas por la universidad, así como el interés nacional e internacional son características de la tesis como modalidad de investigación. Su objetivo es aportar nuevos paradigmas, teorías o metodologías sobre temas relacionados con el conocimiento que sean coherentes con el perfil profesional del titular y que respondan fundamentalmente a la solución de problemas que involucren el desarrollo profesional, organizacional, social que beneficien a los miembros de una comunidad o institución y que mejoren la calidad de vida del ser humano y su entorno.

## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

### 3.1. Análisis de tablas y gráficos

**Tabla 4**

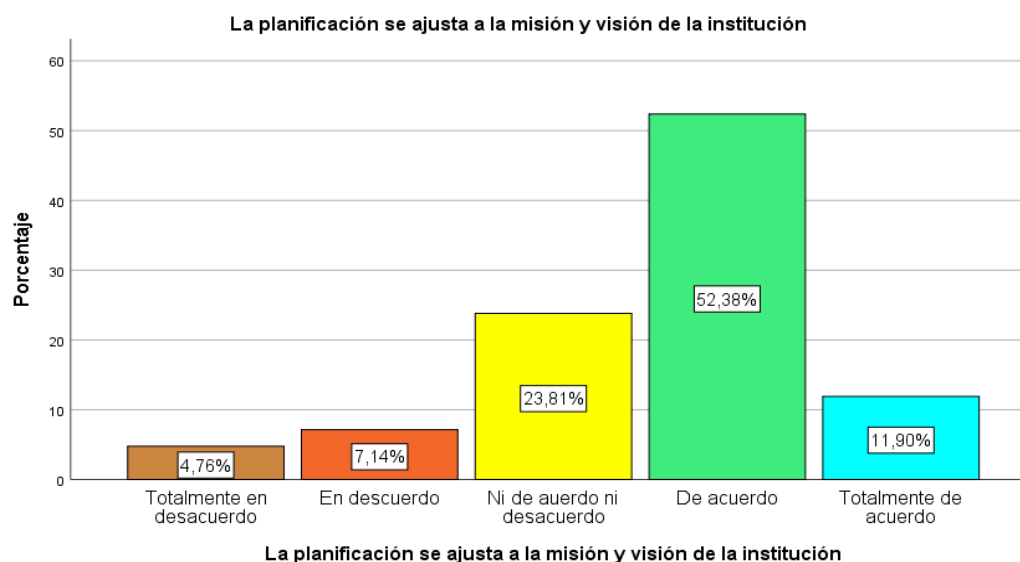
*La planificación se ajusta a la misión y visión de la institución*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	3	7,1	7,1	11,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	23,8	23,8	35,7
De acuerdo	22	52,4	52,4	88,1
Totalmente de acuerdo	5	11,9	11,9	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 1**

*La planificación se ajusta a la misión y visión de la institución*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio existe una planificación que se relaciona a la misión y visión de la organización, estando el 52.4% de acuerdo y el 11.9% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no existe

una planificación que se ajusta a la misión y visión, estando el 7.1% en desacuerdo y el 4.8% totalmente en desacuerdo y el 23.8% son indiferentes.

**Tabla 5**

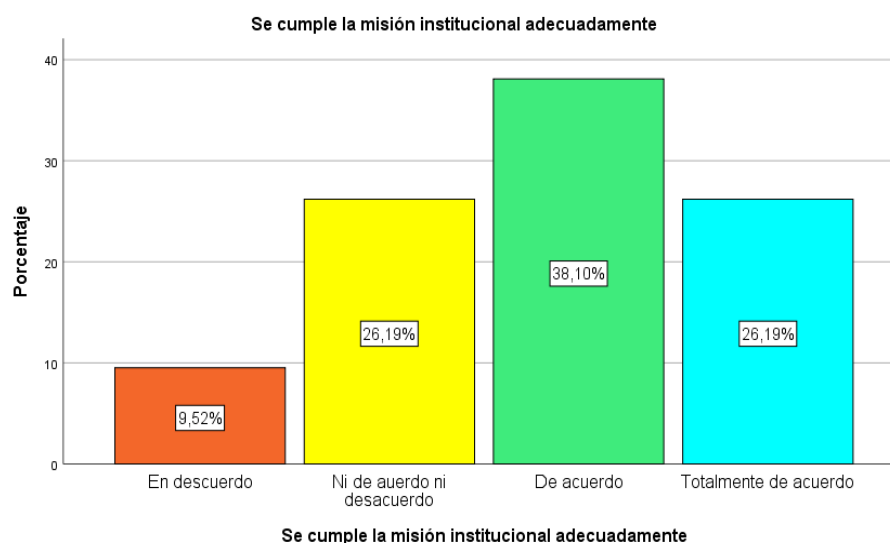
*Se cumple la misión institucional adecuadamente*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	26,2	26,2	35,7
De acuerdo	16	38,1	38,1	73,8
Totalmente de acuerdo	11	26,2	26,2	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 2**

*Se cumple la misión institucional adecuadamente*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se cumple la misión institucional adecuadamente, estando el 38.1% de acuerdo y el 26.2% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se cumple dicha misión, estando el 9.5% en desacuerdo y el 26.2% son indiferentes, es decir no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 6**

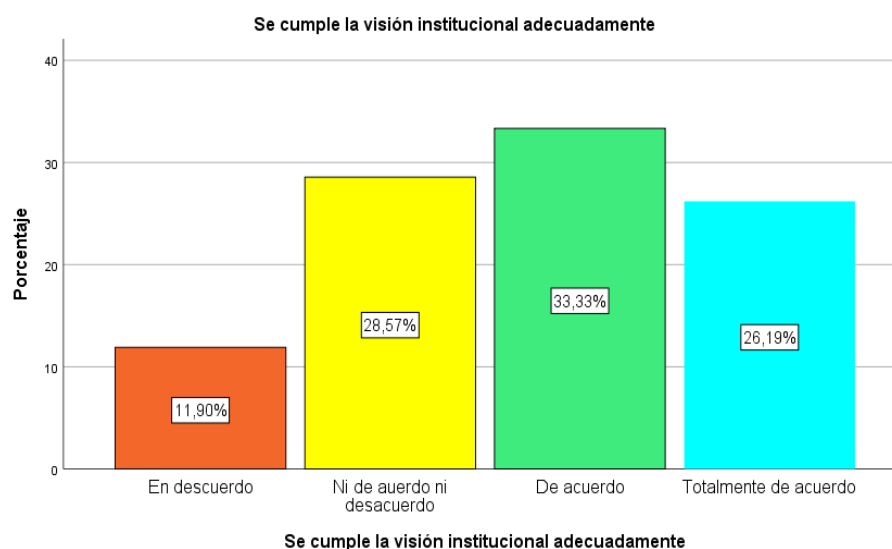
*Se cumple la visión institucional adecuadamente*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	11,9	11,9	11,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	28,6	28,6	40,5
De acuerdo	14	33,3	33,3	73,8
Totalmente de acuerdo	11	26,2	26,2	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 3**

*Se cumple la visión institucional adecuadamente*



**Interpretación.** Se evidencia que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se cumple la visión institucional adecuadamente, estando el 33.3% de acuerdo y el 26.2% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se cumple la visión adecuadamente, estando el 11.9% en desacuerdo y el 28.6% son indiferentes, se decir no están de acuerdo ni en desacuerdo ante dicho cumplimiento.



**Tabla 7**

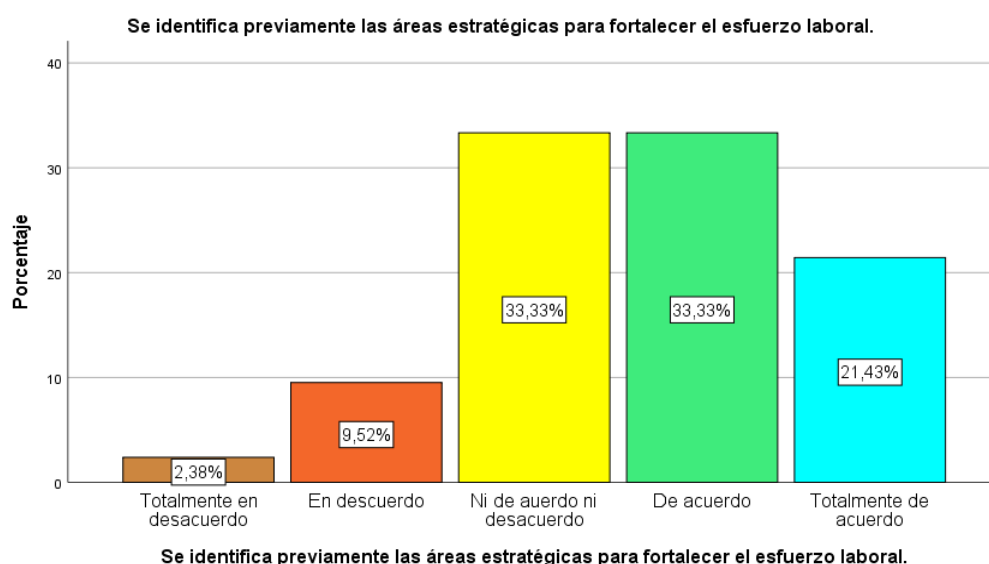
*Identificaciones previas de las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
En desacuerdo	4	9,5	9,5	11,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	33,3	33,3	45,2
De acuerdo	14	33,3	33,3	78,6
Totalmente de acuerdo	9	21,4	21,4	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 4**

*Identificaciones previas de las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral, donde el 33.3% están de acuerdo y el 21.4% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se identifica dichas áreas estratégicas, estando el 9.5% en desacuerdo y el 2.4% totalmente en desacuerdo. Notamos del mismo modo que la tercera parte de trabajadores (33.3%) son indiferentes, es decir no opinan ni a favor ni en contra.

**Tabla 8**

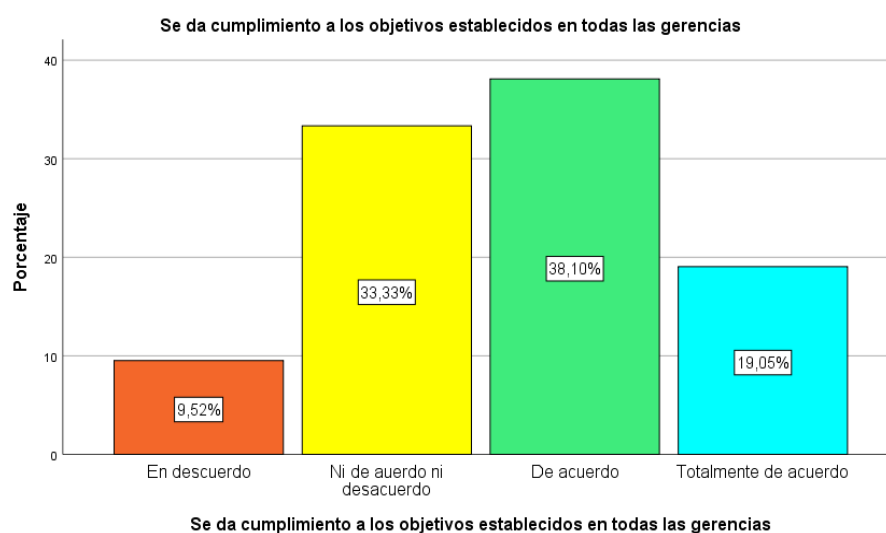
*Se da cumplimiento a los objetivos establecidos en todas las gerencias*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	33,3	33,3	42,9
De acuerdo	16	38,1	38,1	81,0
Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 5**

*Se da cumplimiento a los objetivos establecidos en todas las gerencias*



**Interpretación.** En la tabla y figura se observa que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se da cumplimiento a los objetivos establecidos en todas las gerencias, estando el 38.1% de acuerdo y el 9.0% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan no se cumplen los objetivos en todas las gerencias, estando el 9.5% en desacuerdo, del mismo modo el 33.3% son indiferentes a dicho cumplimiento lo que llama la atención su poco compromiso e identificación con la institución

**Tabla 9**

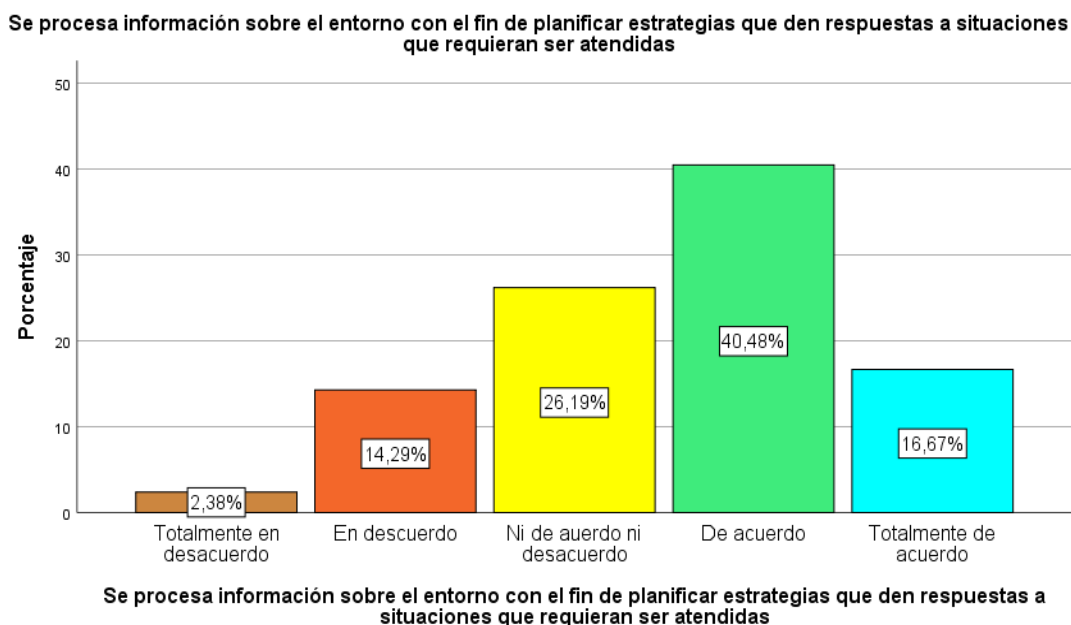
*Procesamiento de información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendida*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
En desacuerdo	6	14,3	14,3	16,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	26,2	26,2	42,9
De acuerdo	17	40,5	40,5	83,3
Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota. Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 6**

*Procesamiento de información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuestas a situaciones que requieran ser atendida*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se observa que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio si se procesa la información del entorno para diseñar estrategias que den respuesta a las situaciones de emergencia, estando el 40.5% de acuerdo y el 16.7% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que

manifiestan que no se procesa dicha información, estando el 14.3% en desacuerdo y el 2.4% totalmente en desacuerdo y el 26.2% son indiferentes.

**Tabla 10**

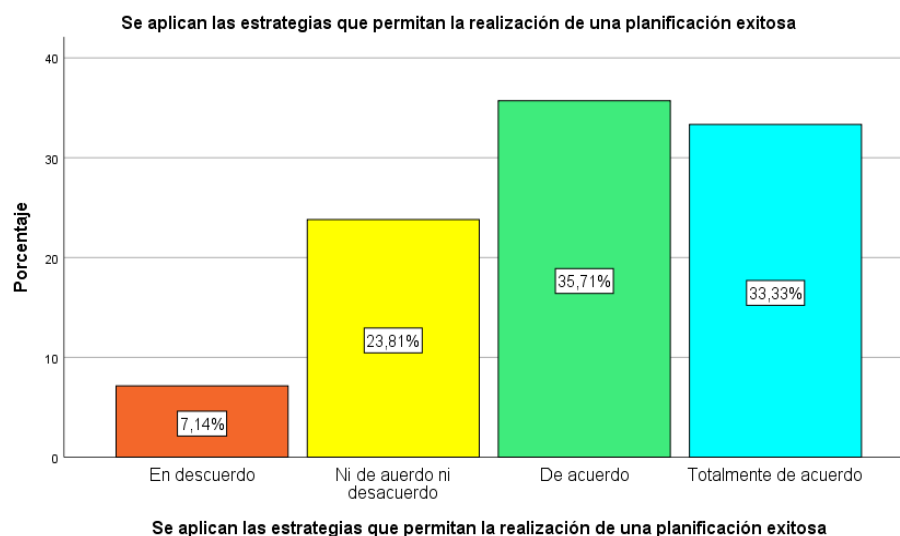
*Aplicación de estrategias para la realización de una planificación exitosa*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	7,1	7,1	7,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	23,8	23,8	31,0
De acuerdo	15	35,7	35,7	66,7
Totalmente de acuerdo	14	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 7**

*Aplicación de estrategias para la realización de una planificación exitosa*

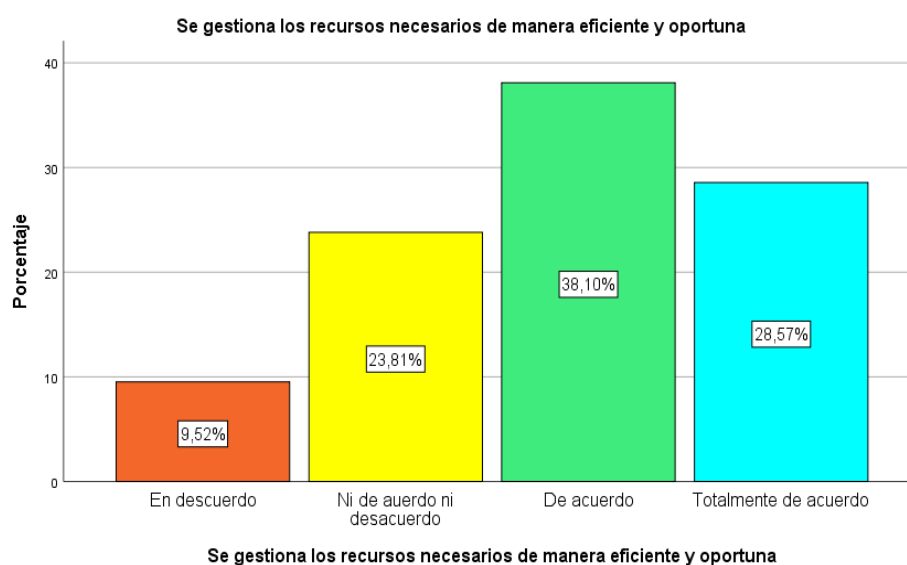


**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa, estando el 35.7% de acuerdo y el 33.3% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se aplican dichas estrategias, estando el 7.1% en desacuerdo y el 23.8% son indiferentes, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo respectivamente.

**Tabla 11***Gestión de recursos necesarios de manera eficiente y oportuna*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	23,8	23,8	33,3
De acuerdo	16	38,1	38,1	71,4
Totalmente de acuerdo	12	28,6	28,6	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

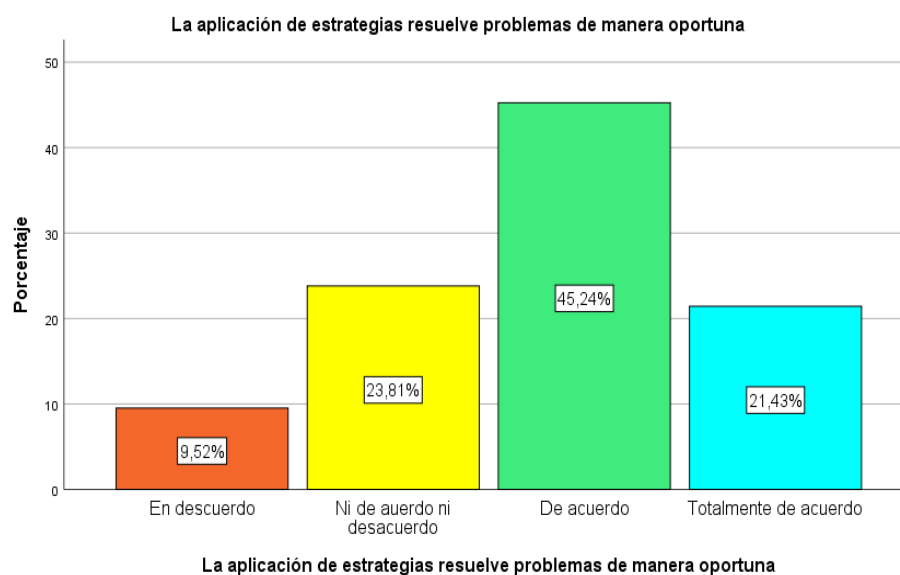
**Figura 8***Gestión de recursos necesarios de manera eficiente y oportuna*

**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna, estando el 38.1% de acuerdo y el 28.6% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que no se gestiona dichos recursos, estando el 9.5% en desacuerdo y el 23.8% son indiferentes, es decir, no están ni acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de los recursos.

**Tabla 12***Aplicación de estrategias para resolver problemas oportunamente*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	23,8	23,8	33,3
De acuerdo	19	45,2	45,2	78,6
Totalmente de acuerdo	9	21,4	21,4	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 9***Aplicación de estrategias para resolver problemas oportunamente*

**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se aplican estrategias que resuelven problemas de manera oportuna, estando 45.2% de acuerdo y el 21.4% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que no se aplican dichas estrategias, estando el 9.5% en desacuerdo, siendo el 23.8% son indiferentes ante estos hechos.

**Tabla 13**

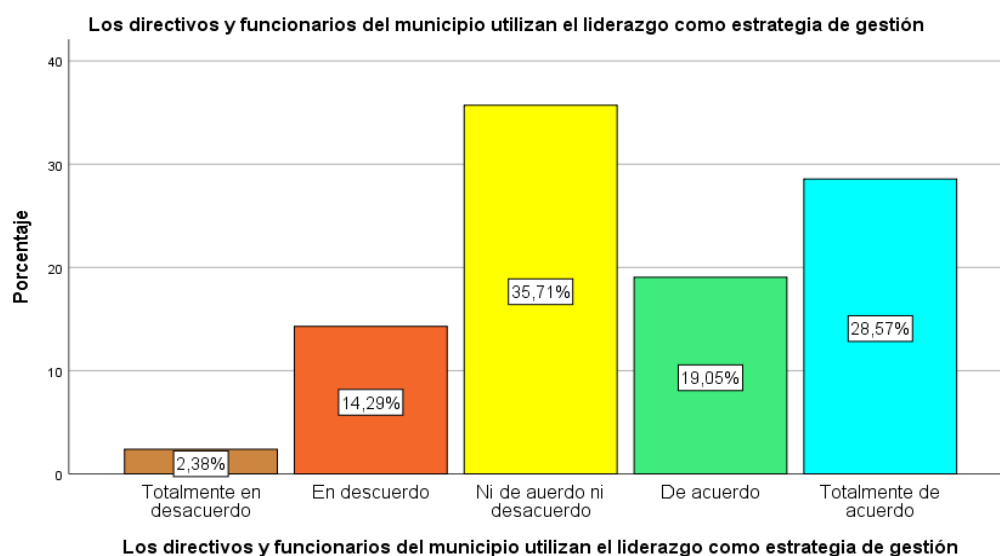
*Los directivos y funcionarios del municipio utilizan el liderazgo como estrategia de gestión*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
En desacuerdo	6	14,3	14,3	16,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	35,7	35,7	52,4
De acuerdo	8	19,0	19,0	71,4
Totalmente de acuerdo	12	28,6	28,6	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 10**

*Los directivos y funcionarios del municipio utilizan el liderazgo como estrategia de gestión*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio los directivos y funcionarios del municipio utilizan el liderazgo como estrategia de gestión, estando el 19.0% de acuerdo y el 28.6% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se utiliza el liderazgo porque los directivos y funcionarios no tienen dicho perfil, estando el 14.3% en desacuerdo y el 2.4% totalmente en desacuerdo y un porcentaje considerable del 35.7% son indiferentes.

**Tabla 14**

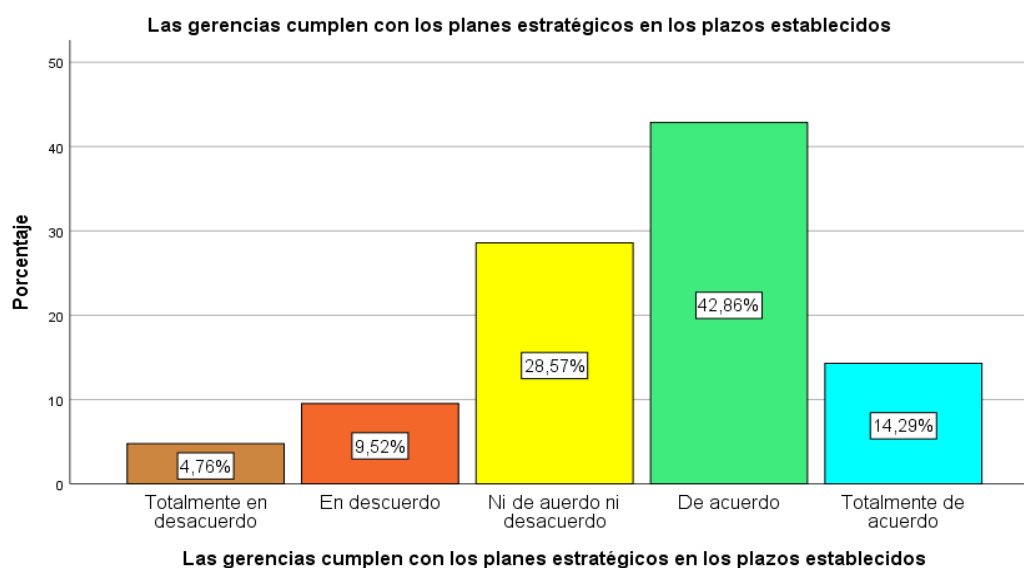
*Las gerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	4	9,5	9,5	14,3
Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	28,6	28,6	42,9
De acuerdo	18	42,9	42,9	85,7
Totalmente de acuerdo	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 11**

*Las gerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio las gerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos, estando el 42.9% de acuerdo y el 14.3% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan no se cumplen con los planes estratégicos, estando el 9.5% en desacuerdo y el 4.8% totalmente en desacuerdo y el 28.6% son indiferentes.



**Tabla 15**

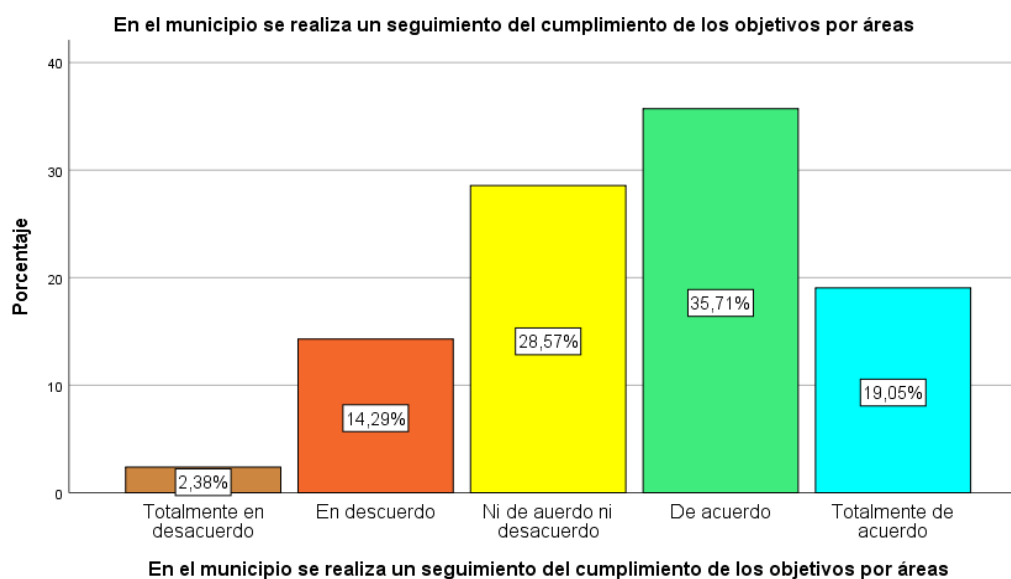
*En el municipio se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
En desacuerdo	6	14,3	14,3	16,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	28,6	28,6	45,2
De acuerdo	15	35,7	35,7	81,0
Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 12**

*En el municipio se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas*



**Interpretación.** Se evidencia que el mayor porcentaje de colaboradores manifiestan que en el municipio existen acciones de seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas, estando el 35.7% de acuerdo y el 11.9% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se realiza dicho seguimiento, estando el 14.3% en desacuerdo y el 2.4% totalmente en desacuerdo, siendo el 28.6% indiferentes ante esta actividad del municipio.

**Tabla 16**

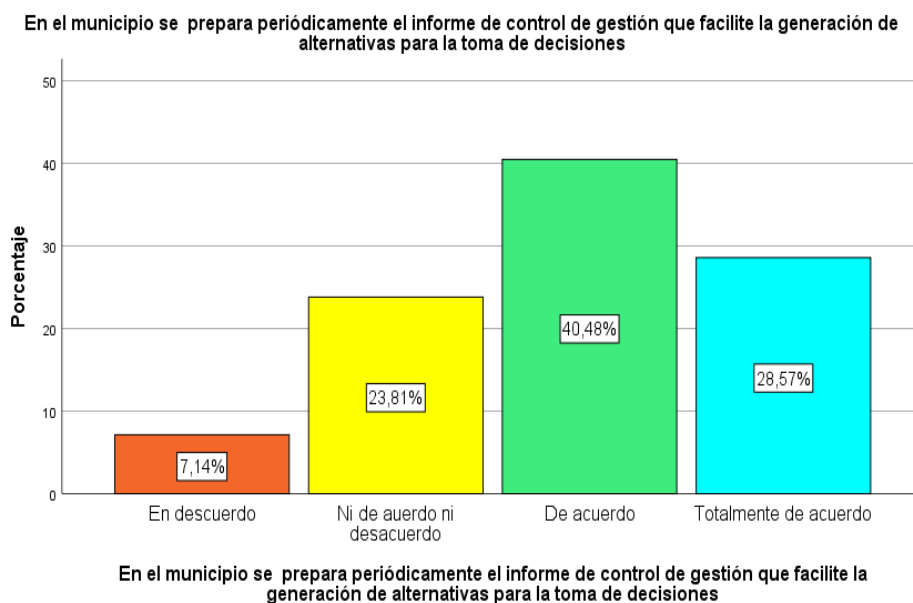
*En el municipio se prepara periódicamente el informe de control de gestión que facilite la generación de alternativas para la toma de decisiones*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	7,1	7,1	7,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	23,8	23,8	31,0
De acuerdo	17	40,5	40,5	71,4
Totalmente de acuerdo	12	28,6	28,6	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 13**

*En el municipio se prepara periódicamente el informe de control de gestión que facilite la generación de alternativas para la toma de decisiones*



**Interpretación.** Se observa que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se prepara permanentemente el informe de control de gestión que facilitando de sobremanera la toma de decisiones, estando el 40.5% de acuerdo y el 28.6% totalmente de

acuerdo. Sin embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que no se preparan dichos informes, estando el 7.1% en desacuerdo y el 23.8% son indiferentes.

**Tabla 17**

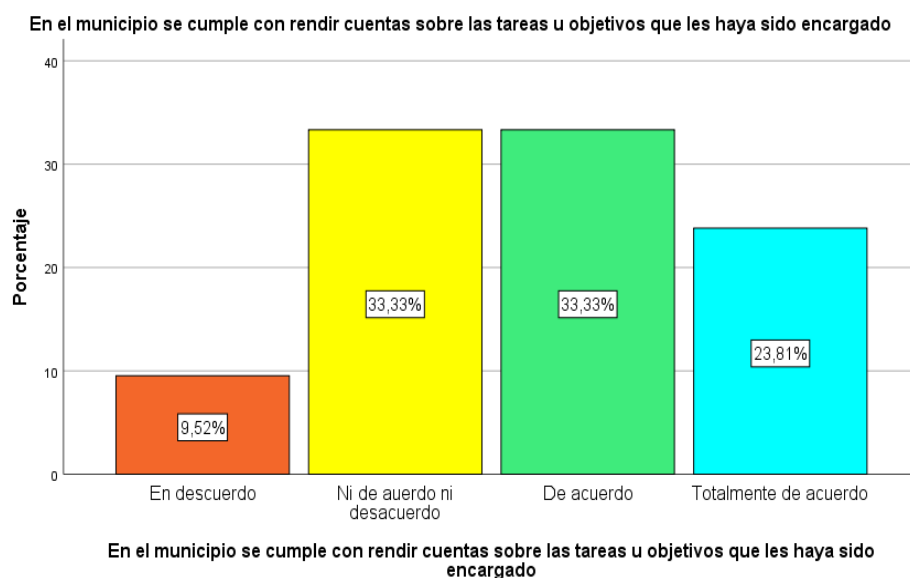
*En el municipio se cumple con rendir cuentas sobre las tareas u objetivos que les haya sido encargado*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	33,3	33,3	42,9
De acuerdo	14	33,3	33,3	76,2
Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 14**

*En el municipio se cumple con rendir cuentas sobre las tareas u objetivos que les haya sido encargado*



**Interpretación.** En la tabla y figura adjunta se tiene que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que en el municipio se cumple con rendir cuentas sobre las tareas u objetivos que les haya sido encargado, estando el 33.3% de acuerdo y el 23.8% totalmente de acuerdo. Sin

embargo, también existen algunos trabajadores que manifiestan que en el municipio no se cumple con rendir dichas cuentas, estando el 9.5% en desacuerdo, también se observa que la tercera parte o sea el 33.3% de trabajadores son indiferentes.

**Tabla 18**

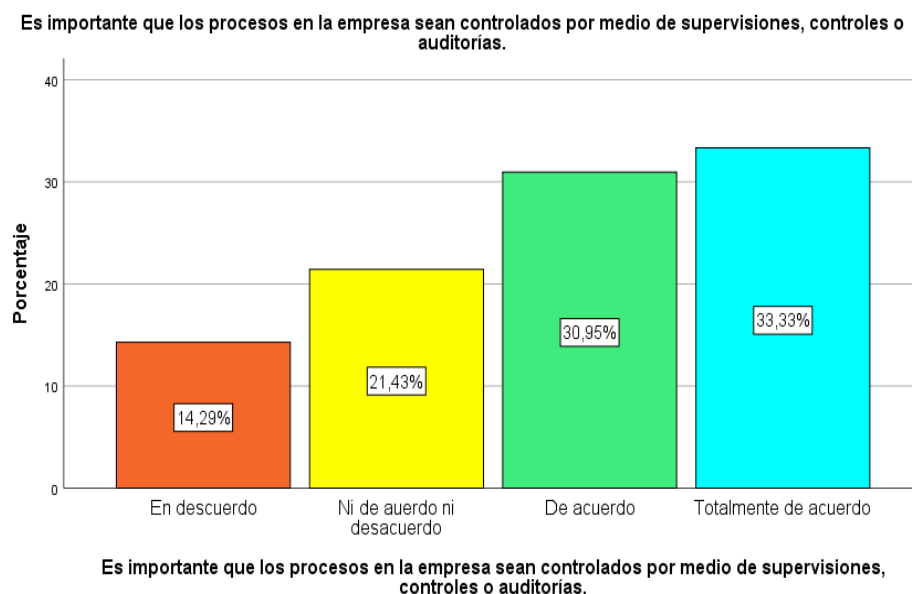
*Importancia que los procesos sean controlados por medio de supervisiones, controles o auditorías.*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	14,3	14,3	14,3
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	21,4	21,4	35,7
De acuerdo	13	31,0	31,0	66,7
Totalmente de acuerdo	14	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 15**

*Importancia que los procesos sean controlados por medio de supervisiones, controles o auditorías*



**Interpretación.** Se observa que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que es imprescindible que los procesos en el municipio se controlen mediante monitoreos o auditorías, estando el 31.0% de acuerdo y el 33.3% totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existen

algunos trabajadores que manifiestan no son importantes los controles, estando el 14.3% en desacuerdo y el 21.4% son indiferentes.

**Tabla 19**

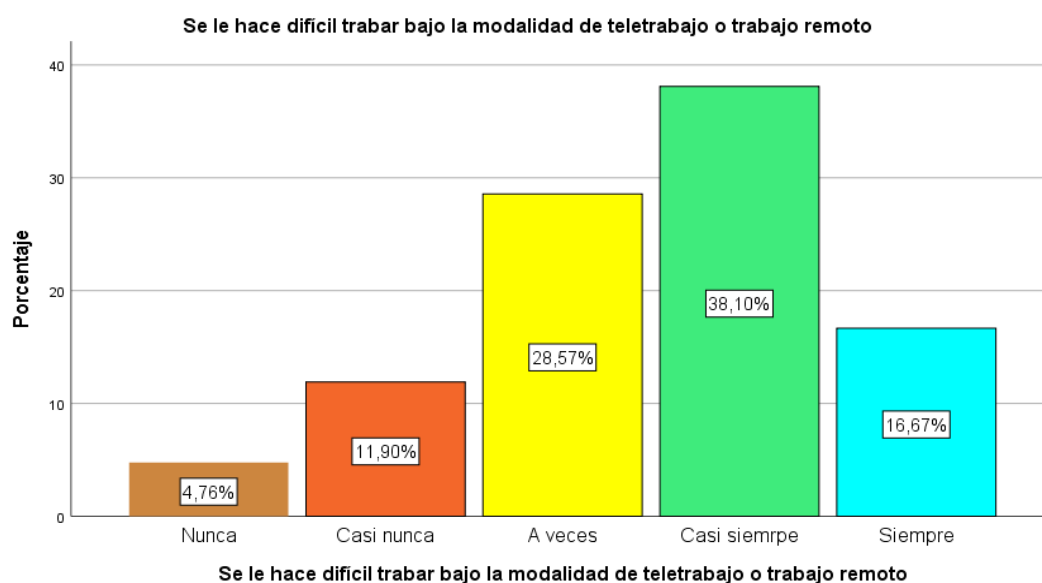
*Dificultad del trabajo con la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	5	11,9	11,9	16,7
A veces	12	28,6	28,6	45,2
Casi siempre	16	38,1	38,1	83,3
Siempre	7	16,7	16,7	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 16**

*Dificultad del trabajo con la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto*



**Interpretación.** Se evidencia que el 38.1% de trabajadores manifiestan que en el municipio casi siempre se le hace difícil el teletrabajo o trabajo remoto, el 28.6% manifiesta que a veces se les hace difícil dicho trabajo, el 16.7%, siempre se les hace difícil, el 11.9% casi nunca y el 4.8% manifiesta que nunca se les hace difícil el trabajo remoto. Estos resultados indican que es necesario que los directivos y funcionarios del municipio capaciten permanentemente a sus

trabajadores en el manejo de las tecnologías de información y comunicación y sobre todo en el manejo de plataformas y software emergentes.

**Tabla 20**

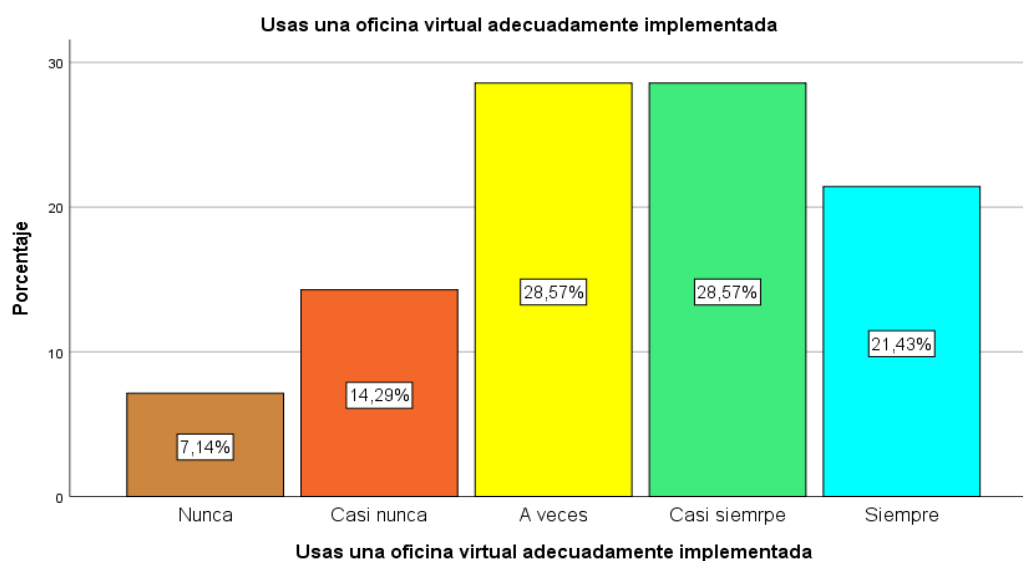
*Usa una oficina virtual adecuadamente implementada*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,1	7,1	7,1
Casi nunca	6	14,3	14,3	21,4
A veces	12	28,6	28,6	50,0
Casi siempre	12	28,6	28,6	78,6
Siempre	9	21,4	21,4	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 17**

*Usa una oficina virtual adecuadamente implementada*

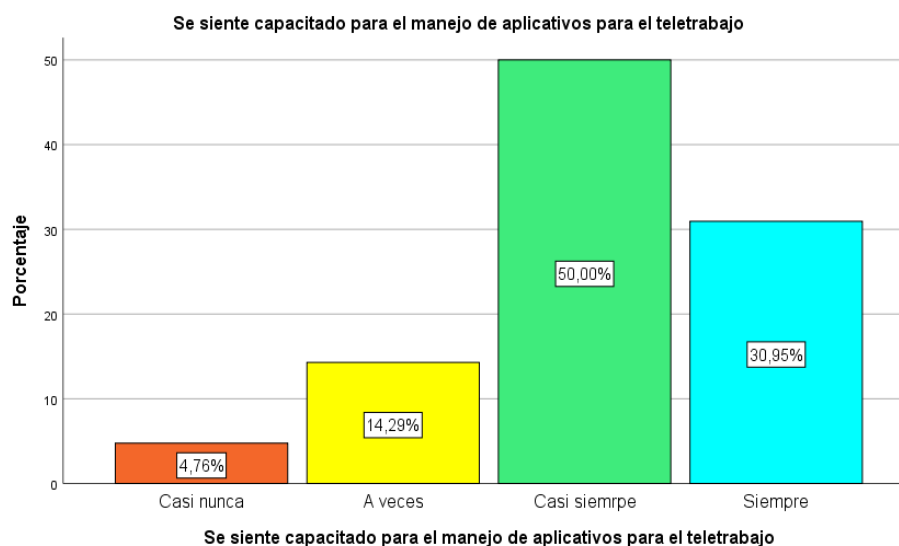


**Interpretación.** Se observa que el 28.6% de trabajadores manifiestan que en el municipio casi siempre y a veces respectivamente usan una oficina virtual adecuadamente implementada, el 21.4% manifiesta que siempre utilizan una oficina virtual, el 14.3%, casi siempre la utilizan y el 7.1% manifiesta que nunca utilizan una oficina virtual adecuadamente implementada.

**Tabla 21***Capacitado en el manejo de aplicativos para el teletrabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	4,8	4,8	4,8
A veces	6	14,3	14,3	19,0
Casi siempre	21	50,0	50,0	69,0
Siempre	13	31,0	31,0	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

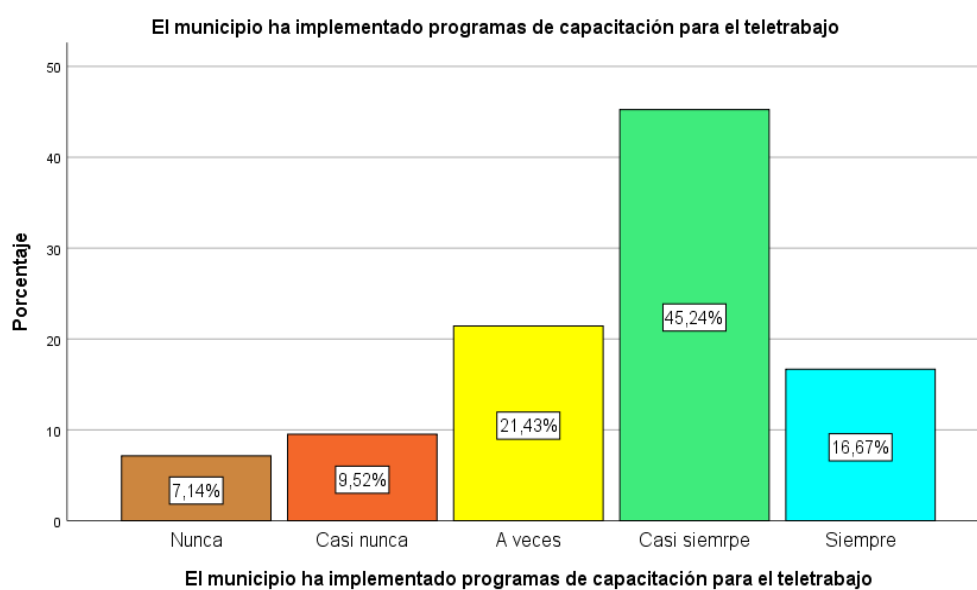
**Figura 18***Capacitado en el manejo de aplicativos para el teletrabajo*

**Interpretación.** Se evidencia que el 50.0% de trabajadores manifiestan que casi siempre se sienten capacitados para el manejo de aplicativos y plataformas para el teletrabajo, el 31.0% manifiesta que siempre se sienten capacitados para dicho manejo, el 14.3% a veces sienten capacitados y el 4.8% manifiesta que casi nunca se sienten capacitados para el manejo de dichos aplicativos.

**Tabla 22***Implementación de programas de capacitación para el teletrabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,1	7,1	7,1
Casi nunca	4	9,5	9,5	16,7
A veces	9	21,4	21,4	38,1
Casi siempre	19	45,2	45,2	83,3
Siempre	7	16,7	16,7	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 19***Implementación de programas de capacitación para el teletrabajo*

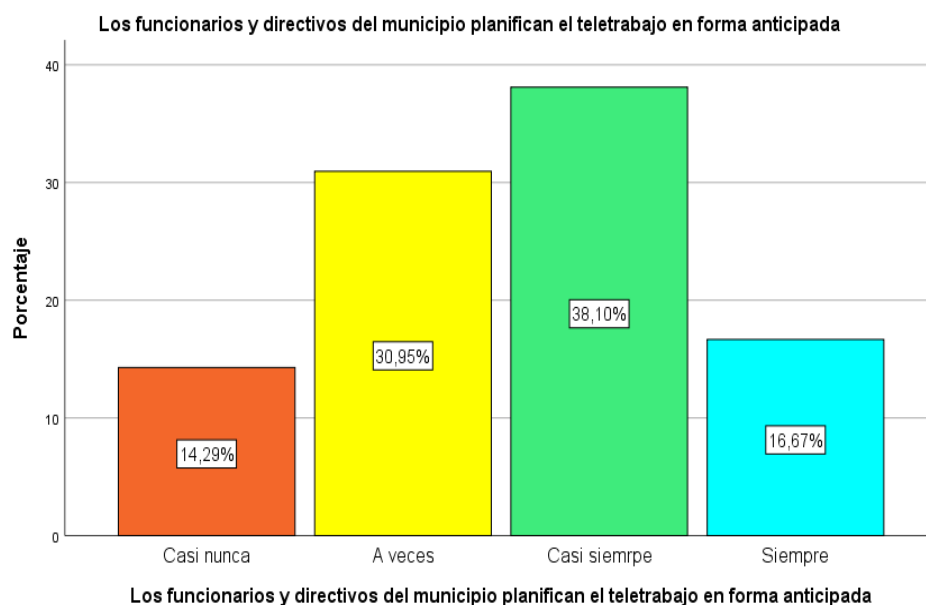
**Interpretación.** Se observa que el 45.2% de trabajadores manifiestan que en el municipio casi siempre implementa programas de capacitación para el teletrabajo, el 21.4% manifiestan que a veces lo hace, el 16.7%, siempre implementa, el 9.5% casi nunca implementa y el 7.1% manifiesta que nunca implementa dichos programas de capacitación para el trabajo remoto.



**Tabla 23***Planificación del teletrabajo en forma anticipada*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	14,3	14,3	14,3
A veces	13	31,0	31,0	45,2
Casi siempre	16	38,1	38,1	83,3
Siempre	7	16,7	16,7	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 20***Planificación del teletrabajo en forma anticipada*

**Interpretación.** Se observa que el 38.1% de trabajadores manifiestan que casi siempre los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en forma anticipada, es decir, lo hacen constantemente, el 16.7% manifiestan que siempre planifican, el 31.0% manifiestan que a veces planifican y el 14.3% manifiestan que casi nunca planifican el teletrabajo en forma anticipada.

**Tabla 24**

*Planificación del teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores*

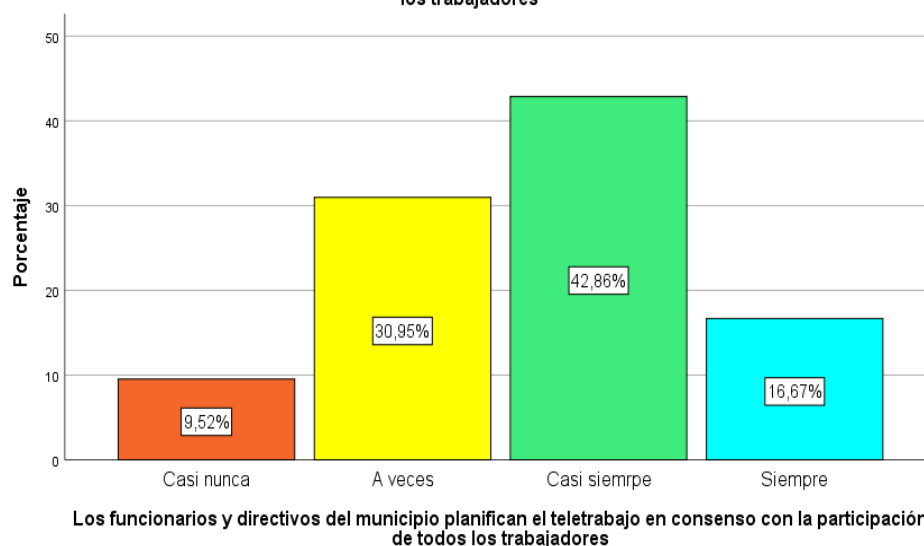
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	9,5	9,5	9,5
A veces	13	31,0	31,0	40,5
Casi siempre	18	42,9	42,9	83,3
Siempre	7	16,7	16,7	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 21**

*Planificación del teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores*

Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores



**Interpretación.** Se tiene que el 42.9% de trabajadores manifiestan que en el municipio casi siempre los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores, el 16.7% manifiesta que siempre realizan dicha planificación, el 31.0%, manifiestan que a veces planifican y el 9.5% manifiestan que casi nunca planifican el teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores.

**Tabla 25**

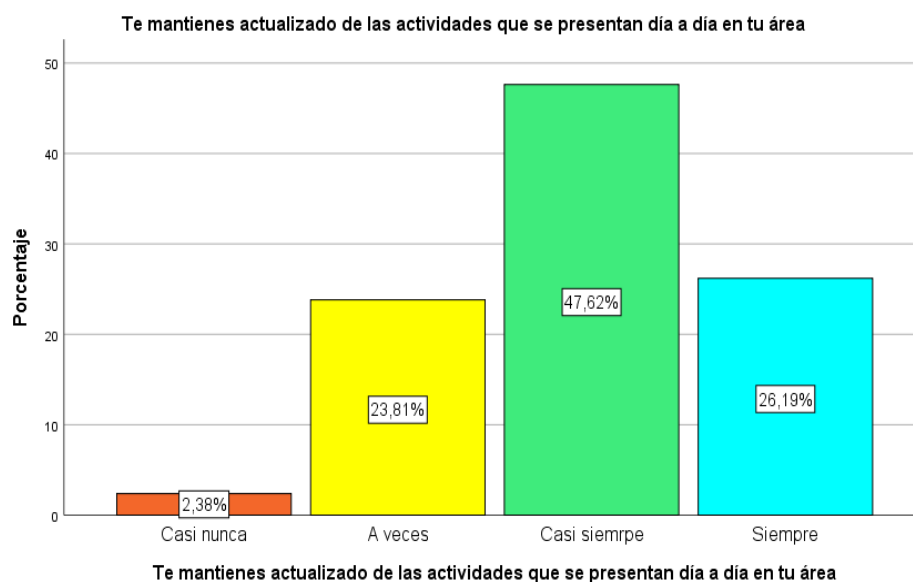
*Actualización de las actividades que se presentan día a día en tu área*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,4	2,4	2,4
A veces	10	23,8	23,8	26,2
Casi siempre	20	47,6	47,6	73,8
Siempre	11	26,2	26,2	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 22**

*Actualización de las actividades que se presentan día a día en tu área*

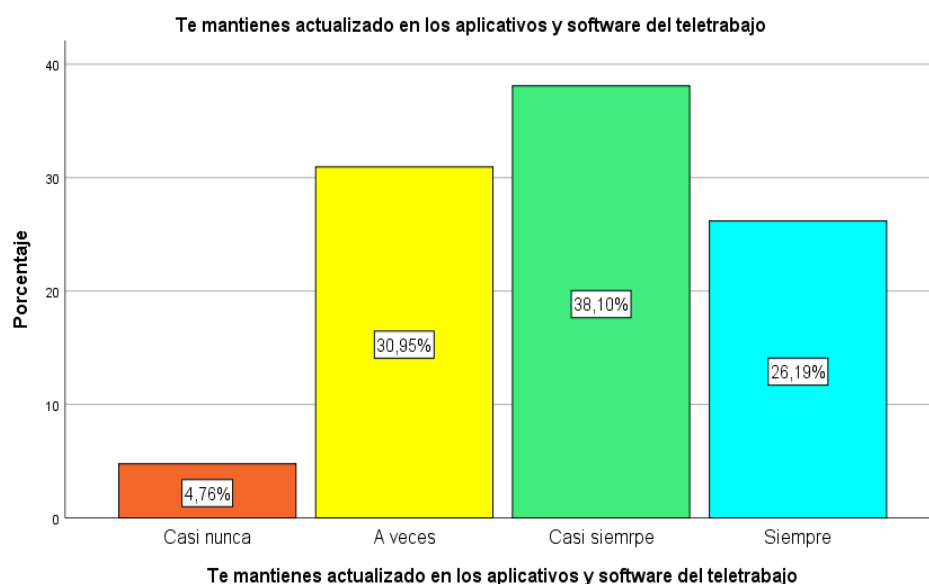


**Interpretación.** Se evidencia que el 47.6% de trabajadores manifiestan que se mantienen actualizado de las actividades que se presentan día a día en su área, el 26.2% manifiesta que siempre se mantienen actualizados, el 23.8%, a veces se mantienen actualizados y el 2.4% manifiestan que casi nunca se mantienen actualizados en sus actividades.

**Tabla 26***Actualización en aplicativos y software del teletrabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	4,8	4,8	4,8
A veces	13	31,0	31,0	35,7
Casi siempre	16	38,1	38,1	73,8
Siempre	11	26,2	26,2	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

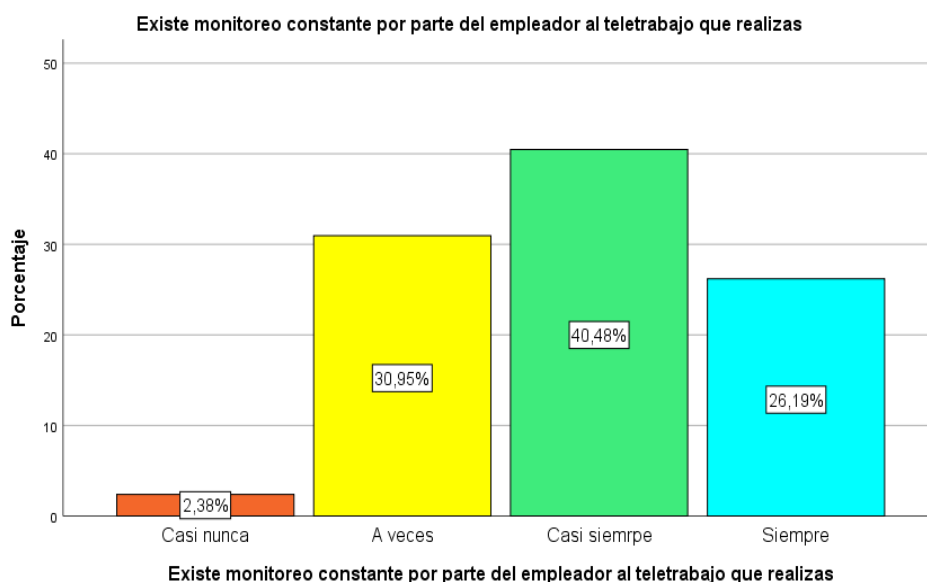
**Figura 23***Actualización en aplicativos y software del teletrabajo*

**Interpretación.** Se observa que el 38.1% de trabajadores manifiestan que se mantienen actualizado en los aplicativos y software del teletrabajo, el 26.2% manifiesta que siempre se mantienen actualizados, el 31.0%, a veces se mantienen actualizados y el 4.8% manifiestan que casi nunca se mantienen actualizados en los aplicativos y software que utilizan en el cumplimiento de sus funciones.

**Tabla 27***Monitoreo constante por parte del empleador al teletrabajo que realizas*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,4	2,4	2,4
A veces	13	31,0	31,0	33,3
Casi siempre	17	40,5	40,5	73,8
Siempre	11	26,2	26,2	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 24***Monitoreo constante por parte del empleador al teletrabajo que realizas*

**Interpretación.** Se tiene que el 40.5% de trabajadores manifiestan que en el municipio existe monitoreo permanente por parte de los responsables al teletrabajo que realizan, el 26.2% manifiesta que siempre realizan dichos monitoreos, el 31.0%, a veces se realizan los monitoreos y el 2.4% manifiestan que casi nunca se realizan monitoreos constantes por parte de los responsables al teletrabajo que ejecutan.

**Tabla 2**

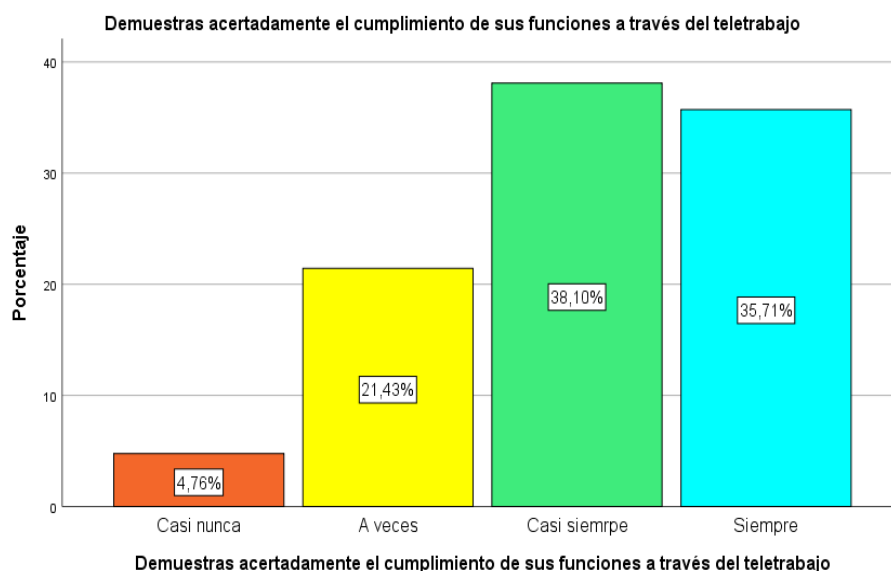
*Demuestra acertadamente el cumplimiento de sus funciones a través del teletrabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	4,8	4,8	4,8
A veces	9	21,4	21,4	26,2
Casi siempre	16	38,1	38,1	64,3
Siempre	15	35,7	35,7	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 25**

*Demuestra acertadamente el cumplimiento de sus funciones a través del teletrabajo*



**Interpretación.** Se observa que el 38.1% de trabajadores casi siempre demuestran en forma óptima el cumplimiento de sus funciones a través del teletrabajo, el 35.7% manifiesta que siempre lo demuestran, el 21.4%, a veces lo demuestran y el 4.8% manifiestan que casi nunca demuestran óptimamente dicho cumplimiento

**Tabla 29**

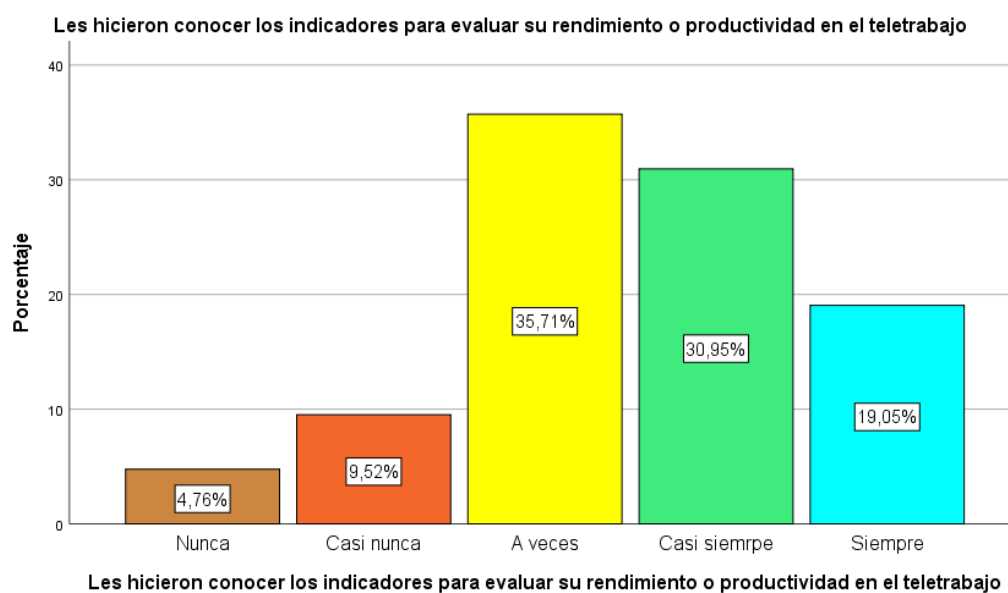
*Conocimiento de los indicadores para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	4	9,5	9,5	14,3
A veces	15	35,7	35,7	50,0
Casi siempre	13	31,0	31,0	81,0
Siempre	8	19,0	19,0	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 26**

*Conocimiento de los indicadores para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo*



**Interpretación.** Se observa que el 35.7% de trabajadores manifiestan que a veces les hacen conocer los indicadores para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo, el 31.0% manifiesta que casi siempre les hacen conocer dichos indicadores, el 19.0%, manifiestan que siempre les hacen conocer, el 9.5% manifiestan que casi nunca les hacen conocer dichos indicadores y el 4.8% manifiestan que nunca les hacen conocer los indicadores para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo.

**Tabla 30**

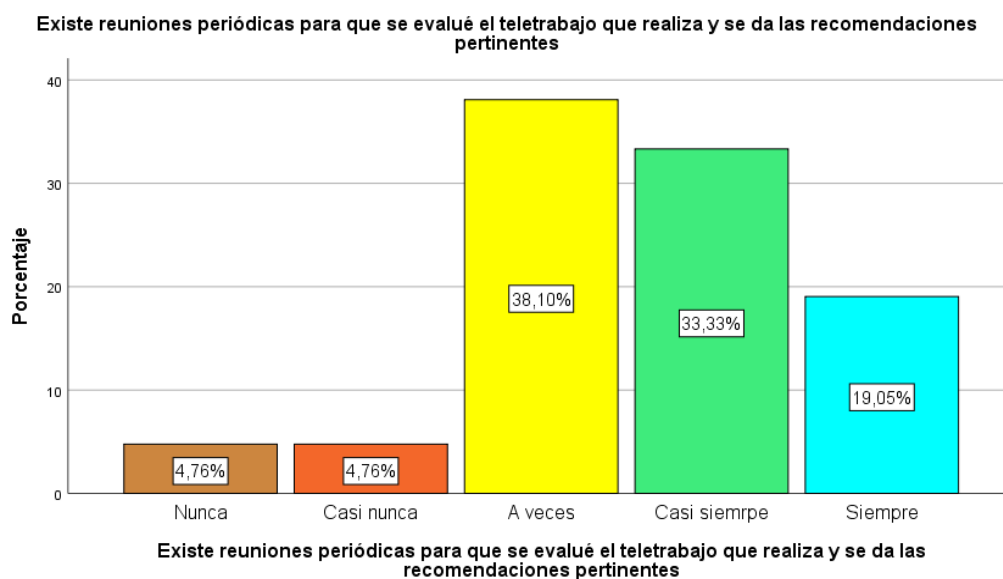
*Existe reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realiza y se da las recomendaciones pertinentes*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	2	4,8	4,8	9,5
A veces	16	38,1	38,1	47,6
Casi siempre	14	33,3	33,3	81,0
Siempre	8	19,0	19,0	100,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 27**

*Existe reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realiza y se da las recomendaciones pertinentes*



**Interpretación.** Se evidencia que el 38.1% de trabajadores manifiestan en el municipio existe a veces reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realizan y se da las recomendaciones necesarias, el 33.3% manifiesta que casi siempre existen dichas reuniones, el 19.0%, manifiestan que siempre existen y el 4.8% manifiestan que casi nunca y nunca respectivamente existe reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realizan los colaboradores encargados de esta modalidad de trabajo.



### 3.2. Discusión de los resultados

#### Hipótesis general

**H1:** La gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

**H0:** La gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

**Tabla 31**

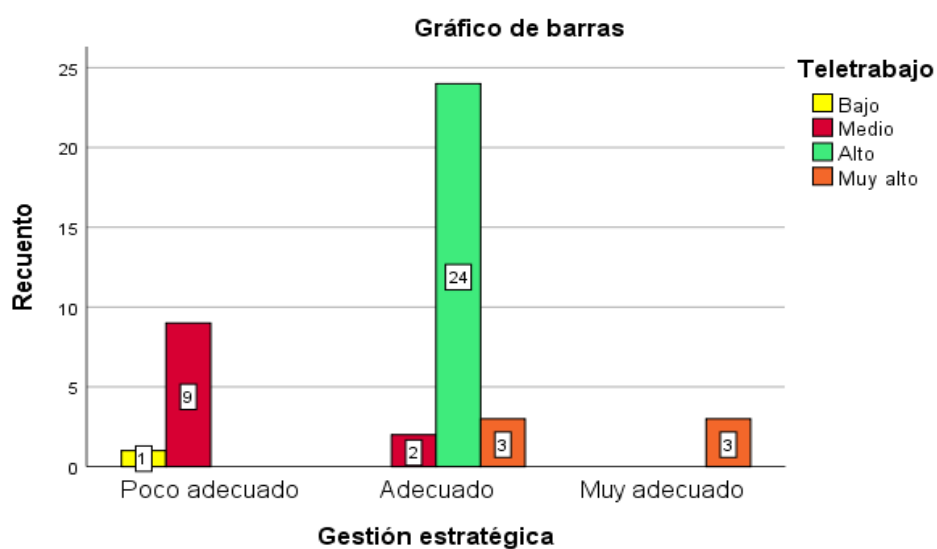
*Tabla cruzada gestión estratégica y teletrabajo*

		Teletrabajo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
<b>Gestión estratégica</b>	Poco adecuada	1 2,4%	9 21,4%	0 0,0%	0 0,0%	10 23,8%
	Adecuada	0 0,0%	2 4,8%	24 57,1%	3 7,1%	29 69,0%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 7,1%	3 7,1%
<b>Total</b>		1 2,4%	11 26,2%	24 57,1%	6 14,3%	42 100,0%

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 28**

*Tabla cruzada gestión estratégica y teletrabajo*



**Interpretación.** De 42 encuestados que representan el 100%, 10 trabajadores que representa el 23.8% que indican una gestión estratégica poco adecuada, el 21.4% evidencian un teletrabajo medio o regular y el 2.4% un bajo teletrabajo; 29 trabajadores que representan el 69.0%, que indican una gestión estratégica poco adecuada, el 57.1% evidencia un teletrabajo alto y el 7,1% un teletrabajo muy alto, del mismo modo; 3 trabajadores que representa el 7.1% que indican una gestión estratégica muy adecuadas, todos ellos evidencian un teletrabajo muy alto.

### Prueba Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51.585 <sup>a</sup>	6	0.0
Razón de verosimilitud	4.,269	6	0.0
Asociación lineal por lineal	28.771	1	0.0
N de casos válidos	42		

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Interpretación.** De acuerdo a los resultados se tiene que  $X_c^2 = 51.585 > X_t^2 = 12.59$ , podemos concluir que se acepta la hipótesis de investigación o alterna, ya que el valor de chi cuadrado calculado es mayor que los datos de la tabla estadística para la  $X^2$  para seis grados de libertad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

### Hipótesis secundaria 1

**H1:** La planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

**H0:** La planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

Tabla 32

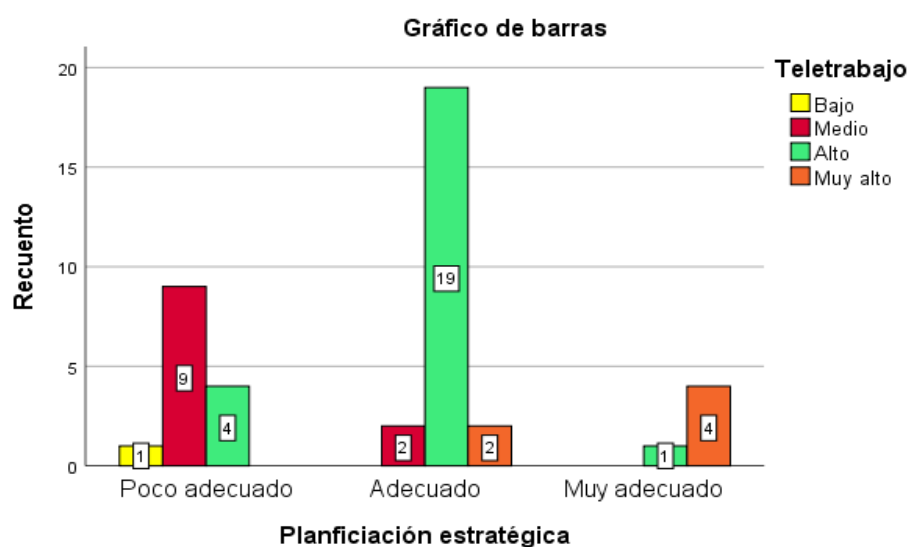
Tabla cruzada planificación estratégica y teletrabajo

		Teletrabajo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Planificación estratégica	Poco adecuada	1 2,4%	9 21,4%	4 9,5%	0 0,0%	14 33,3%
	Adecuada	0 0,0%	2 4,8%	19 45,2%	2 4,8%	23 54,8%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	1 2,4%	4 9,5%	5 11,9%
Total	Recuento	1	11	24	6	42
	% del total	2,4%	26,2%	57,1%	14,3%	100,0%

Nota. Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

Figura 29

Tabla cruzada planificación estratégica y teletrabajo



**Interpretación.** De 42 encuestados que representan el 100%, 14 trabajadores que representa el 33.3% que indican una planificación estratégica poco adecuada, el 21.4% evidencian un teletrabajo medio o regular y el 2.4% un bajo teletrabajo y el 9.5% un teletrabajo alto; 29 trabajadores que representan el 69.0%, que indican una gestión estratégica poco adecuada, el 57.1% evidencia un teletrabajo alto y el 7.1% un teletrabajo muy alto, del mismo modo; 3 trabajadores que representa el 7.1% que indican una gestión estratégica muy adecuada, todos ellos evidencian un teletrabajo muy alto.

### Prueba Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37.190 <sup>a</sup>	6	0.0
Razón de verosimilitud	32.107	6	0.0
Asociación lineal por lineal	22.069	1	0.0
N de casos válidos	42		

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Interpretación.** Como se observa  $\text{Chi}^2 = 37.190 > \text{X}^2 = 12.59$  entonces la hipótesis de investigación o alterna (H1) es aceptada, puesto que el valor de chi cuadrado calculado es mayor que el dato de la tabla estadística del  $\text{X}^2$  para 6 grados de libertad, es decir, la planificación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

### Hipótesis secundaria 2

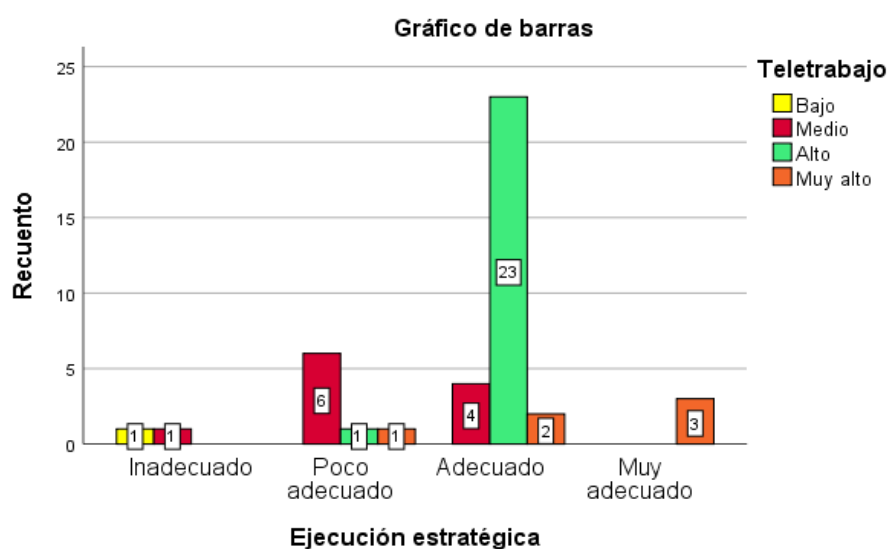
**H1:** La ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021, se relaciona significativamente.

**Ho:** La ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

**Tabla 33***Tabla cruzada ejecución estratégica y teletrabajo*

		Teletrabajo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
<b>Ejecución estratégica</b>	Inadecuada	1 2,4%	1 2,4%	0 0,0%	0 0,0%	2 4,8%
	Poco adecuada	0 0,0%	6 14,3%	1 2,4%	1 2,4%	8 19,0%
	Adecuada	0 0,0%	4 9,5%	23 54,8%	2 4,8%	29 69,0%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 7,1%	3 7,1%
<b>Total</b>		1 2,4%	11 26,2%	24 57,1%	6 14,3%	42 100,0%

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 30***Tabla cruzada ejecución estratégica y teletrabajo*

**Interpretación.** De 42 encuestados que representan el 100%, 2 trabajadores que representa el 4.8% que indican una ejecución estratégica inadecuada, el 2.4% evidencian un teletrabajo bajo y medio o regular respectivamente; 8 trabajadores que representan el 19.0%, que indican una ejecución estratégica poco adecuada, el 14.3% evidencia un teletrabajo medio o regular y el 2.4% un teletrabajo alto y muy alto respectivamente; 29 trabajadores que representan el 69.0%

que indican una ejecución estratégica adecuada, el 4.8% evidencia teletrabajo muy alto, el 9.5% un teletrabajo medio o regular y el 54,8% un teletrabajo alto, del mismo modo; 3 trabajadores que representa el 7.1% que indican una ejecución estratégica muy adecuada, todos ellos evidencian un teletrabajo muy alto.

### Prueba Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.179 <sup>a</sup>	9	0.0
Razón de verosimilitud	35.413	9	0.0
Asociación lineal por lineal	18.921	1	0.0
N de casos válidos	42		

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Interpretación.** Como se observa  $\text{Chi}^2 = 55,179 > \text{X}^2 = 16.92$  podemos determinar que la hipótesis alterna o de investigación (H1) ya que, el valor de chi cuadrado calculado es mayor que el chi cuadrado tabulado para 9 grados de libertad, es decir, la ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.

### Hipótesis secundaria 3

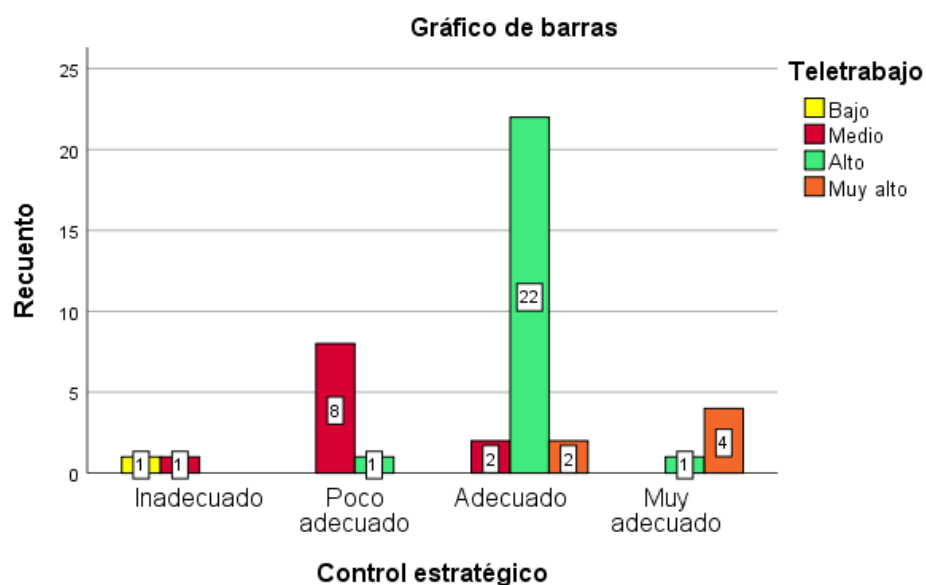
**H1:** El control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente

**H0:** El control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, no se relaciona significativamente.

**Tabla 34***Tabla cruzada control estratégico y teletrabajo*

		Teletrabajo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
<b>Control estratégico</b>	Inadecuado	1 2,4%	1 2,4%	0 0,0%	0 0,0%	2 4,8%
	Poco adecuado	0 0,0%	8 19,0%	1 2,4%	0 0,0%	9 21,4%
	Adecuado	0 0,0%	2 4,8%	22 52,4%	2 4,8%	26 61,9%
	Muy adecuado	0 0,0%	0 0,0%	1 2,4%	4 9,5%	5 11,9%
<b>Total</b>		1 2,4%	11 26,2%	24 57,1%	6 14,3%	42 100,0%

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Figura 31***Tabla cruzada control estratégico y teletrabajo*

**Interpretación.** De 42 encuestados que representan el 100%, 2 trabajadores que representa el 4.8% que indican un control estratégico inadecuado, el 2.4% evidencian un teletrabajo bajo y medio o regular respectivamente; 9 trabajadores que representan el 21.4%, que indican un control estratégico poco adecuado, el 19.0% evidencia un teletrabajo medio o regular y el 2,4% un teletrabajo alto; 26 trabajadores que representan el 61.9% que indican un control estratégico

adecuado, el 4.8% evidencia teletrabajo muy alto y medio o regular respectivamente y el 52.4% un teletrabajo alto, del mismo modo; 5 trabajadores que representa el 11.9% que indican un control estratégico muy adecuado, el 2.4% evidencia un teletrabajo alto y el 9.5% un teletrabajo muy alto.

### Prueba Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65.246 <sup>a</sup>	9	0.0
Razón de verosimilitud	45.237	9	0.0
Asociación lineal por lineal	28.044	1	0.0
N de casos válidos	42		

*Nota.* Datos provenientes del cuestionario aplicado en mayo del 2022

**Interpretación.** Como se observa  $\chi^2 = 65,246 > X^2 = 16.92$  entonces la hipótesis alterna o de investigación (H1) es aceptada, puesto que, el valor de chi cuadrado calculado es mayor que el chi cuadrado tabulado para 9 grados de libertad, es decir, el control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente.



## CONCLUSIONES

La gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente, porque en la prueba de hipótesis se tiene que el  $\text{Chi}^2 = 51.585 > \text{X}^2 = 12.59$  podemos afirmar que la hipótesis alterna o de investigación (H1) es aceptada, porque el valor de chi cuadrado calculado es mayor que el chi cuadrado tabulado. Del mismo modo el 69.0% de los colaboradores indican que la gestión estratégica es adecuada, el 23.8%, poco adecuada y el 7.1% indican que dicha variable es muy adecuada, así mismo el 57.1% de los encuestados evidencian un teletrabajo alto, el 26.2%, un teletrabajo medio o regular, el 14.3%, un teletrabajo muy alto y el 2.4% evidencian un teletrabajo bajo.

La planificación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente puesto que  $\text{Chi}^2 = 37.190 > \text{X}^2 = 12.59$  entonces se acepta la hipótesis de investigación o alterna (H1), puesto que, el valor de chi cuadrado calculado es mayor que el chi cuadrado tabulado. Del mismo modo el 54.8% afirman que la planificación estratégica es adecuada, el 33.3% afirman que es poco adecuada y el 11.9% muy adecuada.

La ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente ya que  $\text{Chi}^2 = 55,179 > \text{X}^2 = 16.92$  podemos afirmar que se acepta la hipótesis alterna o de investigación (H1) porque el valor de chi cuadrado es mayor que el chi cuadrado tabulado para 9 grados de libertad, Del mismo modo el 69.0% afirman que la ejecución estratégica es adecuada, el 19.0% afirman que es poco adecuada, el 7.1% muy adecuada y el 4.8% inadecuada.

El control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2022, se relaciona significativamente puesto que en la prueba de hipótesis se observa

$\text{Chi}^2 = 65,246 > \text{X}^2 = 16.92$  entonces se acepta la hipótesis alterna o de investigación (H1) porque el valor de chi cuadrado calculado es mayor que el valor del chi cuadrado tabulado para 9 grados de libertad. Del mismo modo el 61.9% indican que el control estratégico es adecuado, el 21.4% reportan que es poco adecuado, el 11.9% muy adecuado y el 4.8% inadecuado.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda mejorar la gestión estratégica porque si bien es cierto existe un gran porcentaje que afirma que es adecuada lo ideal es optimizarla y también existe un porcentaje considerable de trabajadores que afirma que no es adecuada, para ello es necesario capacitaciones, talleres y conversatorios sobre tema de gestión invitando a expertos o especialistas en el tema.

Del mismo modo se recomienda reforzar el teletrabajo para ello es necesario dotar a los trabajadores de las condiciones ambientales y materiales necesarios como es la implementación de equipos de última generación y ambientes u oficinas confortables para optimizar el cumplimiento de funciones.

Se recomienda optimizar el control, puesto que los trabajadores manifiestan su desacuerdo que en el municipio no se cumpla con rendir cuentas sobre las tareas u objetivos que les haya sido encargado y que en muchos casos no existe control de los procesos que se llevan a cabo, para ello es necesario los monitoreos opinados e inopinados así como las auditorias preventivas.

Así mismo se recomienda involucrar más a los trabajadores en la cultura organizacional, puesto que muchos de ellos se sienten indiferentes y sin compromiso e identidad institucional, ya que los resultados muestran que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la actividad institucional mostrando y que a veces cumplen adecuadamente el teletrabajo, para ello es necesario la motivación y el reconocimiento en forma justa y equitativa por la labor que realizan los trabajadores.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Armas, C. (2010). *Consideraciones respecto al teletrabajo*. <http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/4712-13/908.pdf>.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.
- Bateman, T & Snell, S. (2004). *Administración una Ventaja*. McGraw Hill.
- Bazán, J (2016). *Administración estratégica*. 2da ed. Editorial San Marcos
- Betancourt, J. (2006). *Gestión Estratégica: Navegando Hacia El Cuarto Paradigma*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en: [www.eumed.net/libros/2006c/220](http://www.eumed.net/libros/2006c/220).
- Bujaico S. y Girón, A.. (2017). *El Plan Estratégico y la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú]
- Chan, L.; Shaffer, M y Snape, E. (2004) *In search of sustained competitive advantage: The impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance*. Washintong: International Journal of Human Resource Management.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administración*. Always Learning.
- Domínguez, C. (2011). Ejecución Estratégica en 6 Pasos. *Revista Gerente*, N° 278. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70928419002.pdf>
- Espinoza, M. y Quintana, M. (2014). *Evaluación del control interno y propuestas de mejora para el Molino Rio Viejo*. [Tesis de grado, Universidad del Biobío, Chile]
- Eurofund (2010). *Telework in the Eropean Union*. Recuperado de [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf).

- Fundación Más Familia (2012). *El libro blanco del teletrabajo en España*. Fundación Más Familia.
- Gálvez, D. (2007). *Modelo de planeación estratégica aplicado a una microempresa artesanal del sector metalmecánico del Ecuador, caso Empresa Metalmecánica "Gálvez" EMG Hierro Forjado* [Tesis de licenciatura, Escuela Politécnica Nacional, Ecuador]
- Ghemawat, P. (2002). Competition and Business Strategy in Historical Perspective». *Business History Review* (Harvard Business Review). DOI: <https://doi.org/10.2307/4127751>
- Grant, R. (2006). *Dirección Estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones*. Civitas
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Hurley, P. (2011). *Telework for Dummies*. Indiana: Wiley Publishing. [file:///C:/Users/Intel/Downloads/docuri.com\\_telework-for-dummies.pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/docuri.com_telework-for-dummies.pdf)
- Madsen, S. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 2003.
- Mendoza, P. y Robles, L. (2000). *Planeamiento Estratégico en Gerencia*. <https://www.equipu.pe/dinamic/publicacion/adjunto/Libro-Planeamiento-Estrategico-Planeamiento-Estrategico-L-Robles-1430472915qizgIw.pdf>
- MinTIC (2013). *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Corporación Colombia Digital.
- MINTRA (2015). Ley 30036. *Ley que regula el Teletrabajo*. Congreso de la República del Perú.
- Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. John Wiley & Sons

- OIT (2013). *Las ventajas del trabajo a distancia*. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_208161/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm).
- OIT (2019). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Oficina Internacional del Trabajo
- Ortiz, F. (1996). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw–Hill / Interamericana.
- Ortiz, O. R. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador].
- Pacheco, M. (2010). *Análisis sobre la aplicabilidad del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana*. Universidad de Cuenca. Maestría en Derecho Informático.
- Pérez, C. (2010). *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* IDP 11(2), pp. 24-33.
- Pérez, M. (2013). *Diccionario de administración*. Editorial San Marcos.
- Pérez, L. y Gálvez, M. (2009). *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewFile/130689/180431>.
- Puntriano, C. (2015). *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*. Portal de revistas PUCP. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>.
- Real Academia Española (2013). *Diccionario de la Real Academia*. 22ª ed. <http://lema.rae.es/drae/?val=ingreso%20>

- Retamozo, P. (2003). *Planificación Estratégica de la automatización de procesos administrativos – Caso: Oficina de Servicio Social de la Oficina General de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Sánchez, A.; Pilar de Luis, M<sup>a</sup>; Carnicer, J. y Pérez, M. (2009). *Teletrabajo, flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa*. [https://www.cairn-int.info/article-E\\_MANA\\_121\\_0052--teletrabajo-flexibilidad-de-recursos.htm](https://www.cairn-int.info/article-E_MANA_121_0052--teletrabajo-flexibilidad-de-recursos.htm)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Bussines Support Aneth SRL.
- Silva, W.; Carrasco, J. y Vega, J. (2018). *El Análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Soto (2019). *Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Teletrabajo Implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industria (INAPI)*. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.
- Teledislab. (2012). *El libro blanco del Teletrabajo-España*. <http://www.ciudadesporeempleo.es/files/LibroBlancodelTeletrabajo.pdf>
- Thibault, X. (2009). Aspectos jurídicos del teletrabajo. *Revista Ministerio de Trabajo*. <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp>.
- Thompson, A. (2012). *Administración Estratégica. Teoría y casos*. McGraw Hill.
- Torres M. (2017). *Los Procesos del Planeamiento Estratégico y su Incidencia en la Gestión Administrativa en los Gobiernos Locales de la Provincia de Huánuco, Periodo 2015* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]

UGT (2014). *Teletrabajo*. <http://madrid.ugt.org/pdfs/Menu%20Negociaci%C3%B3n%20Colectiva/Teletrabajo/teletrabajo.pdf>.

UNED (2013). *Reglamento para la implantación del teletrabajo en la universidad nacional de educación a distancia*. [http://portal.uned.es/pls/portal/docs/page/unedmain/launiversidad/orgrepresentacion/comite\\_empresa/menuizdacomite/reglamento%20teletrabajo%20ya%20sin%20firmas%20pdf-.pdf](http://portal.uned.es/pls/portal/docs/page/unedmain/launiversidad/orgrepresentacion/comite_empresa/menuizdacomite/reglamento%20teletrabajo%20ya%20sin%20firmas%20pdf-.pdf).

Uzuriaga, E. J. (2014). *Dirección estratégica y la ventaja competitiva en las cajas municipales de ahorro y crédito en la ciudad de Huánuco-Período 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco. Perú]

Valladares, P. (2016). *Modelo de gestión estratégica de proyectos para la Municipalidad de Turrialba*. Instituto Tecnológico de Costa Rica. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/6847/modelo-gestion-estrategica-proyectos-municipalidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, O. J. *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú]



# ANEXO

## ANEXO 01: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO-2020

#### I. DATOS GENERALES:

Cargo: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_ Condición: \_\_\_\_\_  
Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

#### II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

La valoración de cada ítem es la siguiente:

Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>						
1	La planificación se ajusta a la misión y visión de la institución					
2	Se cumple la misión institucional adecuadamente					
3	Se cumple la visión institucional adecuadamente					
4	Se focaliza primeramente las áreas críticas para fortalecer el esfuerzo laboral.					
5	Cumple penamente los objetivos planteados en todas las áreas					
<b>EJECUCIÓN ESTRATÉGICA</b>						
6	Se procesa adecuadamente la información necesaria con la finalidad de planificar estrategias que para atender situaciones que requieren ser atendidas					
7	Se aplican las estrategias pertinentes para la realización de una planificación exitosa					
8	Se gestiona los recursos necesarios y suficientes de manera oportuna					
9	La aplicación de estrategias soluciona la problemática en forma oportuna evitando de esta manera costos innecesarios					
10	Los directivos y funcionarios del municipio utilizan el liderazgo como estrategia de gestión					
<b>CONTROL ESTRATÉGICO</b>						
11	Las gerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos					
12	En el municipio se realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas					

13	En el municipio se elabora periódicamente el informe de control de gestión que optimice la toma de decisiones					
14	En el municipio se rinde cuentas sobre las actividades realizadas en forma oportuna					
15	Es importante y necesario que las actividades sean controladas por medio de supervisiones, controles o auditorías.					
	<b>TOTAL</b>					

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRIITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO 2020**

**I. DATOS GENERALES:**

Cargo: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_ Condición: \_\_\_\_\_  
Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**II. INSTRUCCIONES**

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
16	Se le hace difícil trabajar bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto					
17	Usas una oficina virtual adecuadamente implementada para el teletrabajo					
18	Se siente capacitado para el manejo de aplicativos y plataformas para el teletrabajo					
19	El municipio ha implementado y sigue implementando capacitación permanentes para el teletrabajo					
	<b>PLANIFICACIÓN</b>					
20	Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en forma anticipada					
21	Los funcionarios y directivos del municipio planifican el teletrabajo en consenso con la participación de todos los trabajadores					
22	Te mantienes actualizado en el cumplimiento de tus funciones permanentemente					
23	Te mantienes actualizado en los aplicativos, plataformas y software del teletrabajo					
	<b>MONITOREO</b>					
24	Existe monitoreo permanente al teletrabajo que realizas					
25	Demuestras acertadamente el cumplimiento de sus funciones a través del teletrabajo sin ningún tipo de retraso					
26	Les hicieron conocer los indicadores oportunamente para evaluar su rendimiento o productividad en el teletrabajo					

27	Existe reuniones periódicas para que se evalué el teletrabajo que realiza dándoles las sugerencias pertinentes para superar las debilidades detectadas					
<b>TOTAL</b>						

## ANEXO N° 02

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

## TÍTULO: GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE, HUÁNUCO 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona la planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La gestión estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021, se relaciona significativamente.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La planeación estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021, se relaciona significativamente.</p> <p>La ejecución estratégica con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2020, se relaciona significativamente.</p> <p>El control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande,</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Gestión estratégica</b> cuyas dimensiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación estratégica</li> <li>- Ejecución estratégica</li> <li>- Control estratégico</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Teletrabajo</b>, cuyas dimensiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso institucional</li> <li>- Planeación</li> <li>- Monitoreo</li> </ul>	<p><b>Tipo de estudio.</b> No experimental de naturaleza correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Población y muestra.</b> La población lo conformaron los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande que en total suman 72. La muestra es de tipo probabilístico y estará conformado por 42 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección de datos.</b> La técnica a utilizar será la encuesta y como instrumentos se tendrá dos cuestionarios que medirán a las dos variables, la gestión</p>

¿Cómo se relaciona el control estratégico con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021?	Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021.	Huánuco 2021, se relaciona significativamente.		estratégica y e teletrabajo conformado por 15 ítems y 12 ítems respectivamente
--	---	--	--	--

## ANEXO N° 03

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: *MENDOZA BALAREZO, JAVIER*
- 1.2. Grado académico: *DOCTOR*
- 1.3. Cargo e institución donde labora: *DOCENTE POS GRADO ORIENTAL - UCV*
- 1.4. Título de la Investigación: *Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021*
- 1.5. Autor del instrumento: *Roselyn Mishell Ruiz Andia*
- 1.6. Licenciatura
- 1.7. Nombre del Instrumento: *Cuestionario para medir la gestión estratégica*

## II. ASPECTOS A EVALUAR


Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			✓		
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				✓	
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				✓	
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				✓	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				✓	
Sub total				30	144	
Total						174

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10):  $174 \times 0.10 = 17.4$

VALORACIÓN CUALITATIVA: *MOY BUENO*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *PROCEDE A SU APLICACIÓN*

Lugar y fecha: *HUANUCO, OCTUBRE DEL 2021*

 SOCIEDAD HISPANA DE  
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS  
*Javier Mendoza Bajarzo*  
Dr. Javier Mendoza Bajarzo  
SOCIO 67

DNI: *22405515*



## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y nombres: *MENDOZA BALAREZO, JAVIER*
- 2.2. Grado académico: *DOCTOR*
- 2.3. Cargo e institución donde labora: *DOCENTE POSGRADO UNHEVAL - UCV*
- 2.4. Título de la Investigación: *Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021*
- 2.5. Autor del instrumento: *Roselyn Mishell Ruiz Andia*
- 2.6. Licenciatura
- 2.7. Nombre del Instrumento: *Cuestionario para medir el teletrabajo*

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			✓		
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			✓		
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				✓	
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				✓	
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio			✓		
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				✓	
Sub total				45	126	
Total						161

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10):  $161 \times 0.10 = 16.1$

VALORACIÓN CUALITATIVA: *MUY BUENO*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *PROCEDER A SU APLICACIÓN*

Lugar y fecha: *HUÁNUCO, OCTUBRE DEL 2021*


**SOCIEDAD HISPANA DE  
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS**  
*Javier Mendoza Balarezo*  
**Dr. Javier Mendoza Balarezo**  
 SOCIO 67

DNI: *22405515*

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: *Oliver Ronald Meza Calixto*
- 1.2. Grado académico: *Lic. Administración*
- 1.3. Cargo e institución donde labora: *Director Administrativo Red de Salud Leoncio Prado*
- 1.4. Título de la Investigación: *Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021*
- 1.5. Autor del instrumento: *Roselyn Mishell Ruiz Andia*
- 1.6. Licenciatura
- 1.7. Nombre del Instrumento: *Cuestionario para medir la gestión estratégica*

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables				17	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				17	
4. Organización	Existe una organización lógica				18	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			15		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				16	
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				16	
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				17	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				18	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
	Sub total					
	Total				170	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10): *17*

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

Lugar y fecha:

Posfirma:  
DNI:

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y nombres: *Olinder Ronald Meza Calixto.*
- 2.2. Grado académico: *Lic. Administración*
- 2.3. Cargo e institución donde labora: *Director Administrativo Red de Salud Leoncio Prado*
- 2.4. Título de la Investigación: *Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021*
- 2.5. Autor del instrumento: *Roselyn Mishell Ruiz Andia*
- 2.6. Licenciatura
- 2.7. Nombre del Instrumento: *Cuestionario para medir el teletrabajo*

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				16	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables			15		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				17	
4. Organización	Existe una organización lógica				18	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio			14		
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				17	
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				18	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				18	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				17	
	Sub total					
	Total				168	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10): *16.8*

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:


 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
 DISTRITO DE LEONCIO PRADO  
 LIC. OLINDER RONALD MEZA CALIXTO

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Tarazona Pinedo Gladys
- 1.2. Grado académico: Lic. Administración
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Jefe de Control de asistencia y Permanencia P. Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021
- 1.4. Título de la Investigación: Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021
- 1.5. Autor del instrumento: Roselyn Mishell Ruiz Andia
- 1.6. Licenciatura
- 1.7. Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir la gestión estratégica

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				17	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables				17	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				18	
4. Organización	Existe una organización lógica				18	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				17	
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				16	
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				16	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				18	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
Sub total						
Total					173	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10): 17.3

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

  
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO  
 U.E. 403 SALUD LEONARDO PRADO

Lic. Adm. GLADYS E. TARAZONA PINEDO  
 JEFE DE CONTROL DE ASISTENCIA Y  
 PERMANENCIA PRODUCTIVIDAD

Posfirma

DNI: 23015937

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 2.1. Apellidos y nombres: Tarazona Pinedo Gladys
- 2.2. Grado académico: Lic. Administración
- 2.3. Cargo e institución donde labora: Jefe de control de asistencia y Permanencia Productiva
- 2.4. Título de la Investigación: Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021
- 2.5. Autor del instrumento: Roselyn Mishell Ruiz Andia
- 2.6. Licenciatura
- 2.7. Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el teletrabajo

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				16	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables				16	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				16	
4. Organización	Existe una organización lógica				17	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				17	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio			15		
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio			15		
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				18	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				18	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías			15		
Sub total						
Total					163	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10): 16.30

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y nombres: Santillan Zapata Miguel Andres
- 2.2. Grado académico: Lic. Administración
- 2.3. Cargo e institución donde labora: Jefe de recursos Humanos
- 2.4. Título de la Investigación: Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021
- 2.5. Autor del instrumento: Roselyn Mishell Ruiz Andia
- 2.6. Licenciatura
- 2.7. Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el teletrabajo

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			15		
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables			15		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				16	
4. Organización	Existe una organización lógica			15		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				17	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				18	
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				17	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				17	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				16	
	Sub total					
	Total				164	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10):

16.4

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:  
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO  
 D.E. MIS SALUD LEONIO PRADO

Lic. Adm. MIGUEL ANDRÉS SANTILLAN ZAPATA  
 JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Posfirma

DNI: 72477992

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Santillan Zapata Miguel Andres.
- 1.2. Grado académico: Lic. Administración
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Jefe de recursos Humanos
- 1.4. Título de la Investigación: Gestión estratégica y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco 2021
- 1.5. Autor del instrumento: Roselyn Mishell Ruiz Andia
- 1.6. Licenciatura
- 1.7. Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir la gestión estratégica

### II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				17	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables				18	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				18	
4. Organización	Existe una organización lógica				17	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			15		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				17	
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio			15		
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones				16	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio				17	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				17	
Sub total						
Total					168	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.10): 16.8

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:  
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO  
 U.E. Nº 403 SALUD LEGÓNIO PRADO

Lic. Adm. MIGUEL ANDRÉS SANTILLAN ZAPATA  
 JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Posfirma

DNI: 72477992