



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El Teletrabajo en Tiempos de Pandemia en el Proceso de Compensaciones
en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública**

AUTOR:

Freddy Martín Gonzales Villacrez (ORCID: 0000-0002-9736-3910)

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2021

Dedicatoria:

Dedicada a mi abuelita que está en el cielo, Bertha Aurora Santillán Ceijas, mi amada madre Rosario Villacrez Santillán y a mi bella, carismática, cariñosa y amada hija, Sophia Daniela Gonzales Alzamora.

Agradecimiento:

Por medio del presente, quiero agradecer a nuestro Creador y guía de vida que es nuestro padre celestial, Dios. Agradecer a mis padres, que lucharon tanto por sacarme adelante y a mi motor, a mi vida entera, que es mi hija, mi Sophia Daniela. Ellos son mi fuente de motivación constante y que llevó, a que continúe mis estudios de posgrado. El fruto de ese trabajo hizo que pueda realizar el presente estudio. Asimismo, agradecer a mis compañeros de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, al responder la encuesta con precisión y veracidad.

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

Índice de Tablas

	Pag.
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la variable Teletrabajo	16
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la variable Proceso de Compensaciones	17
Tabla 3: Caracterización de la muestra	18
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del Cuestionario	19
Tabla 5: Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach	20
Tabla 6: Nivel del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021	22
Tabla 7: Nivel de las dimensiones del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021	23
Tabla 8: Nivel del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021	24
Tabla 9: Nivel de las dimensiones del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021	25
Tabla 10: Coeficientes del Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.	26
Tabla 11: Coeficientes del Teletrabajo en la productividad y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.	27

Índice de gráficos y figuras

	Pag.
Figura 1: Esquema del diseño de la investigación	15
Figura 2: Ficha Técnica del test Escala de Teletrabajo	18
Figura 3: Ficha Técnica del test Proceso de Compensaciones	19
Figura 4: Nivel del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021	22
Figura 5: Nivel de las dimensiones del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021.	23
Figura 6: Nivel del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera,2021.	24
Figura 7: Nivel de las dimensiones del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, 2021.	25

RESUMEN

El presente estudio de investigación identificó en qué medida se relaciona el teletrabajo y el proceso de compensaciones desde la perspectiva del personal del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, de diseño no experimental de corte transversal descriptivo, de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional causal, consta de un método hipotético - deductivo, se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó el instrumento del cuestionario tipo Likert con treinta y un preguntas, la población está conformada por servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, se determinó como muestra a ochenta y cinco trabajadores de la entidad, asimismo, el mismo fue validado por expertos de los temas abordados en el presente estudio. Después de haber realizado las pruebas correspondientes se determinó la conclusión, que el nivel del teletrabajo y el proceso de compensaciones es óptimo, por lo que se determina que existe una incidencia entre el teletrabajo en el proceso de compensaciones determinado por el coeficiente de Nagelkerke del 13%.

Palabras clave: *Teletrabajo, compensación, TIC, productividad y pandemia.*

ABSTRACT

The present research study identified the extent to which telework and the compensation process are related from the perspective of the personnel of the National Fisheries Health Agency, with a non-experimental design of descriptive cross-section, with a quantitative approach, type of basic research, correlational level causal, consists of a hypothetical-deductive method, the survey technique was used and the Likert-type questionnaire instrument was applied with thirty-one questions, the population is made up of servers from the National Fisheries Health Agency, it was determined as a sample to Eighty-five employees of the entity, likewise, it was validated by experts on the topics addressed in this study. After having carried out the corresponding tests, the conclusion was determined that the level of teleworking and the compensation process is optimal, which is why it is determined that there is an incidence between teleworking in the compensation process determined by the Nagelkerke coefficient of 13 %.

Keywords: *Telework, compensation, ICT, productivity and pandemic.*

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2020, todos los países del mundo tuvieron una emergencia sanitaria propia de la pandemia del COVID-19, este problema sanitario mundial llevó a que se viva una “nueva normalidad”, donde el aspecto social y laboral tuvo que modificar, suspender y/o cesar las actividades del capital humano de forma radical. Estos aspectos mencionados repercutieron en el ámbito tanto privado como público de cada nación, asimismo en nuestro país, donde los recursos de toda índole son limitados por la inadecuada gestión del sector público y privado. (Belzunegui-Eraso & Erro, 2020), lo contextualiza como aquella transformación de los estilos de vida de la gente que habita nuestro país, y no sólo por las medidas sanitarias implementadas, sino también por la prestación de servicios de los ciudadanos en las empresas privadas como los organismos gubernamentales.

En ese sentido, abordando el ámbito laboral en cumplimiento de las medidas sanitarias determinadas por el ejecutivo, las entidades estatales tuvieron que modificar en muchos casos, el tipo de prestación de servicios de los servidores, a fin de que las actividades esenciales realizadas no se suspendan y puedan cumplir con los objetivos institucionales que llevan al bienestar de la población.

El Teletrabajo o también llamado trabajo a distancia, es aquella que te permite trabajar en un espacio diferente al contratado para la prestación del servicio. Estas funciones encomendadas se llevan a cabo con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, también llamadas TIC's. En nuestro país, en el año 2013 se dio la promulgación de la Ley N°30036 en la que se regula el teletrabajo a través de medios informáticos, con acciones de control y supervisión de las tareas desempeñadas por los servidores, promoviendo las políticas públicas nacionales para garantizar su desarrollo.

No obstante, los servidores de las entidades estatales, previo a la propagación del COVID-19, no realizaban teletrabajo debido a que esta modalidad implicaba una inversión en medios informáticos, un mayor control por parte de los responsables de cada unidad de organización de las instituciones y por consiguiente, que exista un mayor gasto en contratación de capital humano y

adquisición de recursos tecnológicos. Sin embargo, ante las medidas determinadas por el gobierno nacional, las entidades públicas tuvieron que adecuarse y modificar la prestación de servicios que se realizaba habitualmente, y migrar al teletrabajo, a pesar de la falta de recursos tecnológicos con el objetivo de que se cumplan con todas las actividades planificadas.

Dentro de las entidades estatales que tuvieron que implementar el teletrabajo está el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera que pertenece al sector Producción, que, a pesar de sus limitados recursos tecnológicos, bajo recurso humano y con deficiente asignación presupuestal, implementó el teletrabajo con el objetivo que los procesos de las entidades no se suspendan y cumplan el rol de una entidad pública. De todas las unidades de organización que fungen de órganos de apoyo, se encuentra la Unidad de Recursos Humanos, la misma que cuenta con 7 subsistemas: Planificación de políticas, la organización del trabajo, la gestión del empleo, del desarrollo y la capacitación, evaluación del rendimiento, la gestión de relaciones humanas y sociales y el proceso de compensación. La última mencionada, cumple un rol importante en el reconocimiento dinerario de la contraprestación por trabajo realizado, y el desarrollo de la misma, tiene el paradigma que los profesionales ejecutantes del proceso de compensaciones tienen que realizar labor presencial para el cumplimiento de las actividades.

Por lo expuesto, esta investigación se realiza con el propósito principal de aportar al conocimiento que existe sobre la utilidad del teletrabajo, como medio especial para el desempeño de las labores sin requerir la presencia física del trabajador, denominado también “teletrabajador”, esta prestación no significa una inacción por parte de los servidores en los procesos, y más en este caso que el desarrollo de los procesos de compensaciones cumplen un rol vital en el reconocimiento dinerario de los servidores, y con la presente investigación se demostrará que a pesar del cambio de modalidad de trabajo de los servidores, el proceso de compensaciones se viene realizando cumpliendo los plazos establecidos.

Asimismo, el presente estudio realizado, se lleva a cabo porque existe la necesidad de demostrar que los procesos de compensaciones que se llevan en las

instituciones públicas, no necesitan obligatoriamente una presencia física de los servidores en el ambiente físico de cada entidad, sino que, con la implementación de medios informáticos, análogos y las telecomunicaciones, pueden operarse y lograr un adecuado control y supervisión de las labores ejercidas por los trabajadores.

La implementación del teletrabajo en los procesos de compensaciones, una vez que sea demostrada en la presente investigación podrá ser implementada por las entidades públicas con el objetivo de mejorar sus procedimientos y se cumplan con los objetivos institucionales. De lo expuesto, la presente investigación demostrará que los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera no se vieron perjudicadas con la variación al teletrabajo y se cumplen regularmente.

Respondiendo las necesidades descritas, la investigación responde al siguiente **problema**. ¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021?

Asimismo, se plantea el siguiente **objetivo general** para la investigación: Identificar la incidencia del Teletrabajo en los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021. Y como **objetivos específicos** medibles que se pretenden lograr, que precise los alcances y resultados que se desean, son los siguientes: Determinar la incidencia que existe entre el teletrabajo y la productividad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021, y el siguiente es: Determinar la incidencia que existe entre el teletrabajo y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

Después del enunciado del problema y objetivos de investigación, a continuación, se determinan la **hipótesis general** del presente estudio: Existe incidencia entre el Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021. Y como **hipótesis específicas** son las siguientes: Existe incidencia entre el teletrabajo y la productividad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021 y el siguiente es: Existe incidencia entre el teletrabajo y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el sustento teórico, se consideró las siguientes investigaciones como antecedentes internacionales:(Ortega, 2017), en su investigación sobre *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones*; desarrolló una investigación con el propósito de mostrar la importancia del teletrabajo en las organizaciones y en los empleados y cuál es el nivel de aporte en las organizaciones, en la efectividad de sus procesos y en la prestación del servicio en los trabajadores de Bogotá, Colombia. Fue una investigación documental de tipo descriptiva, utilizando la técnica del aprendizaje cooperativo (cuestionario), llegando a la conclusión que el presente estudio genera un impacto favorable en la economía de la empresa para la adquisición de nuevas herramientas tecnológicas.

Por su parte, (Román, 2019) presentó un trabajo denominado *El Teletrabajo en Organismos Públicos*, en el cual analizó los procesos que se llevan a cabo en la gestión pública, que ocurre en Chile como en el extranjero, con la cual se han visto beneficiados gran parte de las personas activas laboralmente. Fue una investigación documental de tipo descriptiva y explicativa, utilizando los métodos de recolección cuantitativos como encuestas. La conclusión final a la que se llegó en la investigación mencionada fue que surgió la oportunidad que se le brindó a los servidores a que mejoren su calidad de vida, debido a que, en todo este tiempo de implementación, los servidores no han desistido en su mayoría, lo cual demuestra que el nivel de desistimiento fue mínimo.

Asimismo, se tiene el estudio de (Millán, 2019), que realizó un trabajo denominado *Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas de Colombia*, en dicha investigación se demostró la importancia del teletrabajo en las distintas instituciones y en el desarrollo de sus colaboradores que con la ayuda oportuna de la tecnología, internet y telecomunicaciones se logra obtener diferentes experiencias laborales que aportan a las organizaciones mayor productividad y eficiencia en sus procesos. Fue una investigación documental de tipo descriptiva y deductiva, utilizando los métodos de recolección cuantitativos como revisión de fuentes secundarias (revistas, consulta de bases especializadas y revisión bibliográfica, enfocada en documentos publicados por internet. Esta investigación

llegó a la conclusión que el teletrabajo genera un valor agregado a las organizaciones ya que contribuye a reducir costos y aumentar la productividad; y para el trabajador ayuda a optimizar los tiempos y reducir gastos (alimentación y transporte).

(Rojas, 2016) en su estudio sobre el *Análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas de la ciudad de Quito-Ecuador*; consistió en determinar el nivel de incidencia del Teletrabajo sobre la productividad de los empleados de la empresa de telecomunicaciones con nombre TELECOM, y se centró en estudiar el servicio de mantenimiento remoto que brinda a la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. Fue una investigación documental de tipo descriptiva y deductiva, utilizando los métodos de recolección cuantitativos como aplicación de encuestas. Como conclusiones se determinó que la empresa cumple con las condiciones laborales que exige para su implementación la modalidad de Teletrabajo.

Asimismo, (Acosta, 2018) en su tema titulado *Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector estatal en la ciudad de Antioquia-Colombia*, trató de conocer la percepción de los trabajadores que realizan teletrabajo en el sector público en Medellín, sus familiares y compañeros frente a la relación teletrabajo y productividad, y determinar las diferencias entre las percepciones de los involucrados en la modalidad de teletrabajo en las entidades del sector público de dicho país. Para esta investigación se utilizó el tipo exploratorio-descriptivo de carácter transversal y la técnica de recolección de datos fue la elaboración de encuestas.

(Internacional Labour Organization, 2020), en la guía descrita, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*, se hace referencia como el teletrabajo debe ser pactado a través de un acuerdo voluntario entre el empleador y el servidor, y por la pandemia que atraviesa el mundo, debe acordarse el lugar de prestación de servicios, asimismo, se tiene que realizar una aclaración sobre las horas a laborar durante la jornada ordinaria, y los instrumentos de comunicación y como se presenta la información al empleador.

(Tavares, 2017), en su artículo, *Telework and health effects review*,

conceptualiza al teletrabajo como la modalidad de forma de prestación flexible que se ha ido adaptando a nivel mundial. Los servidores de las entidades muestran una aceptación de elegir el trabajo remoto debido a que incrementa su productividad, y mejora su vida social por las limitaciones laborales y lograr beneficios haciendo uso de su autonomía sobre sus asuntos. Asimismo, indica que se ha convertido en una solución para los trabajadores en las distintas etapas de su vida, cuando puede estar creciendo académicamente, continuar una vida familiar, o simplemente coincida con sus predilecciones individuales al permitir ellos deciden cuándo y dónde trabajar.

(Brynjolfsson et al., 2020), en su investigación *COVID-19 and remote work: An early look at us data*, documenta los hechos iniciales sobre cómo está respondiendo la fuerza laboral de EE. UU ante la Pandemia de COVID-19. En particular, encontró que entre febrero y mayo 2020 más de un tercio de la población activa cambió al teletrabajo, lo que resultó en aproximadamente la mitad de los trabajadores estadounidenses ahora trabajan desde su domicilio.

Al investigar los antecedentes nacionales tenemos (Gutiérrez, 2020), en su estudio titulado *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*, tuvo como objetivo principal, elaborar el diagnóstico del teletrabajo vinculado al desempeño laboral en empresas peruanas, intentando encontrar una relación entre las variables teletrabajo - desempeño laboral, debido a la flexibilidad laboral y la operatividad máxima de los niveles de productividad del personal para cumplir con las metas de la firma. Desarrolló una investigación de tipo metodología teórica deductiva, cualitativa y no experimental, y utilizando la técnica de recolección de encuestas para determinar el resultado de la hipótesis. Como conclusiones se determinó que existe una relación directa entre las variables teletrabajo - desempeño laboral, debido a que el teletrabajo contribuye al logro de metas y objetivos institucionales.

(Vasquez, 2019), en su tema titulado *El teletrabajo en el sector público peruano*, tuvo el propósito de demostrar que nuestro país, que a pesar de tener una legislación sobre el teletrabajo y que existen conceptos sobre los beneficios para la entidad y para los servidores, que brinda este tipo de modalidad de trabajo en los organismos públicos, el avance de la ejecución del trabajo remoto en el sector

estatal peruano es mínimo, y así explicar de qué manera la legislación sobre teletrabajo es viable en ellos organismos estatales con el apoyo de las tecnologías. Asimismo, se desarrolló un enfoque cualitativo, la técnica de recolección fue la entrevista y la revisión documental, respectivamente. La conclusión a la que se llegó fue que el teletrabajo en el sector público de nuestro país es mínimo, debido a que solo dos entidades estatales de toda la nación implementaron programas de teletrabajo.

Adicionalmente, (Silva et al., 2018), en su investigación denominada *El análisis de la implementación del teletrabajo en el sector bancario peruano*, tuvo como justificación determinar que las empresas del sector investigado, consideren tanto los beneficios y posibles contingencias que les otorga el Teletrabajo en un corto y largo plazo, a fin de que éste estudio pueda ser utilizado como insumo para elaborar un plan de implementación sostenible en las organizaciones del rubro. Asimismo, se desarrolló un enfoque cualitativo, a través del cual se pretendió analizar la implementación del Teletrabajo y se basó en la técnica de recolección basado en la entrevista. Como conclusión del presente estudio, se determinó que el piloto realizado es la fase más importante de la implementación, debido a que permite ir descubriendo el perfil adecuado, la adaptación de los involucrados en el estudio, y con el uso de la tecnología, ver si los procesos se llevan a cabo con normalidad.

Dentro de ese contexto, (Chávez, 2020), desarrolló el siguiente estudio *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno regional de Loreto*, el mismo que consistió en determinar que ante la realidad actual que requiere de nuevos procesos y retos institucionales, a través del teletrabajo, se buscó mejorar las capacidades de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, y este a través del teletrabajo para buscar una mejor distribución del tiempo para que hagan uso adecuado de su vida laboral y familiar. El tipo de investigación que se aplicó en dicho estudio, fue de naturaleza descriptivo, con un diseño no experimental, de tipo transversal descriptivo, utilizando el método de encuestas como recolección de datos. Esta investigación tuvo como conclusión central que un 73% de las personas utilizan una

computadora (laptop, Pc y Tablet) y conexión a internet, además con el uso complementario de un equipo telefónico de gama alta. La totalidad de los trabajadores cuentan con un teléfono de dichas características y lo utilizan para la revisión de los correos institucionales.

(Soto & Díaz, 2020), desarrolló el siguiente título *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios*, en el que expresó que la relación entre el teletrabajo durante el estado de emergencia por la pandemia y la vida profesional de los docentes de la ciudad de Trujillo en el periodo 2020. Utilizó un enfoque cuantitativo, a través de un esbozo no experimental y transversal. Asimismo, el estudio llegó a la conclusión que existe relación entre el teletrabajo durante el periodo de pandemia por COVID-19 y la calidad de vida laboral de los profesores universitarios de la capital del departamento de La Libertad en el periodo 2020, esta se vio evidenciada por el resultado del coeficiente de correlación resultante Rho de Spearman 0.416, el mismo que determinó una correlación directa.

El presente estudio, se fundamenta desde la teoría de la Contingencia propuesta por (Lawrence & Lorsch, 1967), en el que se indica que toda organización sea pública o privada, al tener la característica de “abierto”, debe considerar el medio - situación en la que se encuentra actualmente. El logro de los objetivos organizacionales dependerá del grado de adaptación que tenga la estructura de la organización, sus políticas, sus lineamientos, el orden jurídico y otros aspectos. En ese sentido, es que la teoría de la contingencia se aplica en la gestión pública, debido a que tiene que adaptarse a las nuevas tecnologías, a los avances de las comunicaciones y a la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo para el desarrollo de los objetivos institucionales y del bienestar de la población.

Por lo expuesto, es que la teoría (Lawrence & Lorsch, 1967), detalla cómo se vincula al correcto desarrollo de los procesos y a la mejora de la productividad, debido a que existe una relación causa-efecto entre la estructura interna de las instituciones que se acoplan con las exigencias del mercado, como la innovación tecnológica, los aspectos ambientales y determinan en qué nivel actúa las entidades, es decir, cómo logra sus objetivos y metas. Por ello, es que el sector

público necesita aplicar los conceptos de diferenciación e integración para el desarrollo de sus procesos. El objetivo del estudio realizado por Lawrence y Lorsch, es acorde a lo descrito en la presente investigación, debido a que ellos describieron como las instituciones deben adaptar sus estructuras funcionales para que operen con el mismo éxito que demanda el mercado laboral.

La presente investigación consideró una **línea de Reforma y Modernización del Estado**, por lo que se consideró como **variables de estudio** el teletrabajo y los procesos de compensaciones. En ese sentido, la primera variable denominada Teletrabajo es conceptualizada (OIT–Eurofound, 2019) como el adecuado uso de las TIC's y los distintos medios de comunicación como computadoras portátiles, tabletas, computadoras de escritorio y teléfonos celulares de alta gama, para realizar prestación de un servicio en un lugar distinto al de las instalaciones del empleador. En esa línea,(Tellez, 2018) indica que el teletrabajo es una nueva forma de trabajar a distancia, lo denomina como una modalidad novedosa en el mercado laboral y una opción viable en la interrelación de las llamadas TIC's en nuestro mundo globalizado.

(Ortiz, 2018), en su investigación indica que el teletrabajo es un mecanismo de trabajo que surge de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, al mundo laboral, considerando las actuales demandas del mundo competitivo. Aterrizando la aplicación del teletrabajo en nuestro país y su llegada, (Peralta, 2016), define que el teletrabajo se viene experimentando en Latinoamérica a finales del siglo pasado, y esto se debe a los adelantos tecnológicos, las comunicaciones y la información digital (TIC), el crecimiento de la productividad, la motivación laboral y a la disminución de los gastos asociados al trabajo presencial.

Otra denominación de gran importancia, (Saco, 2007), define el teletrabajo como el trabajo remoto prestado utilizando las telecomunicaciones de vanguardia, bajo una condición de prestación subordinada, también llamado como un trabajo no presencial de forma permanente, debido a que aplica las telecomunicaciones, y esto se basa en que se utiliza conjuntamente las TIC's para el manejo de la información.

En la misma línea, y con gran detalle, (Reyes, 2014), define al teletrabajo

como la prestación (no in situ) descentralizada, remota o también denominada a distancia, con la característica principal de una prestación subordinada como elemento principal de la relación laboral. El mismo se caracteriza por la prestación del servicio sin necesitar la presencia del servidor en una locación determinada y por la labor realizada mediante las tecnologías y comunicaciones.

De acuerdo a nuestra legislación y determinación legal de nuestro gobierno central, en nuestro país está vigente la Ley No.30036, que tiene por finalidad central determinar aspectos legales y normativos del teletrabajo, y lo denomina como una singular prestación de servicios, de forma particular, que es diferente por usar las llamadas TICs, en las entidades privadas y estatales y propiciar la gestación de normas públicas para que pueda cumplirse (Ley N°30036, 2013). Asimismo, de acuerdo al estado de emergencia sanitaria de nuestro país se promulgó el (Decreto Legislativo N°1505, 2020), que establece regulaciones para el teletrabajo en el sector privado-público, en relación al teletrabajo mencionado en el Decreto de Urgencia No.026-2020, que proporciona diversas acciones temporales para prevenir la propagación de la pandemia por COVID-19.

Sin embargo, para el estudio realizado, de acuerdo a los argumentos del teletrabajo se tiene como tratadista a (Gray et al., 1995), el cual denomina a la forma flexible de organizar el trabajo, a través del ejercicio de la actividad profesional sin requerir que aparezca la figura del trabajador en la locación donde desarrolla las labores, es decir la empresa, durante la jornada laboral parcial o completa, y ésta desarrolla con la utilización permanente de las herramientas de telecomunicación para el contacto entre el empleador (empresa y/o entidad pública) y el trabajador.

Los componentes principales para el desarrollo de la variable teletrabajo se tienen 3, entre ellas se despliega la dimensión Carga Laboral, éste concepto es denominado por (CROEM, 2008) como el conjunto de requerimientos psicofísicos en el que los trabajadores son sometidos durante su jornada de trabajo, generando un gran impacto por la carga laboral en el aspecto físico y mental, llevan a la fatiga, y posiblemente incumplimiento de todas las actividades encomendadas.

La siguiente investigación realizada por (Arcos, 2017), define que la sobrecarga laboral está asociada a que ocurran accidentes de trabajo, en especial

a los trabajadores con edad promedio (jóvenes). Adicionalmente generan trastornos que afectan directamente la integridad física, mental y social, y éste genera conflictos que incrementan los altos niveles de estrés, ansiedad y un deterioro de la salud física y psicológica, lo que puede aumentar el ausentismo laboral y uso de servicios de medicina ocupacional.

Entre otros estudios realizados que complementan la visión de la carga laboral, se encuentran (Cezar-Vaz et al., 2016), que hicieron un estudio comparativo de la carga laboral en una empresa del país de Brasil, con el objetivo de identificar que el exceso de trabajo encargado, no garantiza productividad en los procesos administrativos y operativos de la firma, y que existen factores condicionantes para el desarrollo del mismo. Asimismo, (Meneses et al., 2019) define a la carga laboral dentro de una empresa como el factor determinante que afecta en el trabajador a nivel de la vida personal y laboral dentro del ejercicio de sus funciones. La conclusión a la que llegó fue que se evidenció por los ausentismos y desvinculaciones constantes, propias del estrés por la demanda de encargos realizados, perjudicando al individuo en el aspecto emocional y en el desempeño laboral.

Sin embargo, para el estudio realizado del componente Carga Laboral, de acuerdo a los argumentos expuestos por (Gonzalez et al., 2005), que indican que la carga laboral se suscita por la automatización de los procesos que se realizan en las instituciones que ha generado una reducción cuantificable de las demandas físicas impuestas al trabajador.

Con respecto al segundo componente de la variable Teletrabajo, señaló que el espacio físico es la extensión de terreno o locación, el mismo que puede ser tratado para distintas intenciones (Del Carpio, 2015). Según (Franco, 1997), denominó centros de trabajo a aquellas locaciones distribuidas en un establecimiento en común que debe contar con los medios tecnológicos, comunicación y mobiliarios, los mismos que son considerados insumos necesarios para la realización de un trabajo eficiente y eficaz.

Del tercer componente, (S. Castro et al., 2019) denominaron a las TICs como el conjunto de herramientas indispensables para proveer la información que se tiene

en una PC o llamada equipo computador, aparatos y programas electrónicos que pueden ser utilizados por las personas que hagan uso de ella para realizar cualquier diligencia en el que intervenga la comunicación e información.

Con respecto a la segunda variable analizada en la presente investigación, siguiendo la secuencia de la investigación según (EOI, 2021), el proceso de compensaciones son el desarrollo del cálculo de gratificaciones que los empleados reciben como contraprestación a cambio de una labor realizada. Del mismo modo, (Hanai & Pallangyo, 2020) la determina como el elemento de retribución económica que permite retener y atraer los recursos humanos que necesita la entidad, éste establecen un vínculo entre costos laborales por conceptos de pago y la productividad, concepto detallado también por (Li, 2017)

Asimismo, el proceso de las compensaciones es determinada por (Puchol, 2007) como el sistema mediante el cual se retribuye el trabajo cumplido por los empleados, como el pago ejercido por una labor subordinada, y lo define como el proceso en el que las instituciones deben cumplir como parte de un sistema retributivo con equidad, competitividad, motivacional y justo.

En la misma línea, determina en su investigación que las compensaciones detallan que el proceso que se atraiga y retenga a los mejores profesionales ofreciendo salarios justos y realistas, debe realizarse buscando compensaciones equitativas y justas. También, (Wendt, 2019), en su artículo publicado, detalla la compensación como los salarios o gratificaciones que los empleados como contraprestación, a cambio de su labor. Del mismo modo, (Chiekezie & Gerald, 2017), conceptualizó a los procesos de compensaciones como aquellos en el que se calculan la retribución económica ponderada en la motivación del personal, pues los resultados de una posible ausencia de satisfacción laboral pueden afectar la cadena productiva de la organización y por ende generar un deterioro en el entorno laboral, de la misma manera como lo publica (Khudhair et al., 2020).

No obstante, para el estudio realizado, de acuerdo a los argumentos del proceso de compensaciones se tiene como tratadista a (Robbins, 1999), quien sostiene que los trabajadores desarrollan sus capacidades (habilidades, nivel educativo, experiencia profesional y esfuerzo) y el producto del trabajo que realiza

es la ganancia, recompensas dinerarias y prestaciones económicas, y de la contraprestación, los trabajadores evalúan si el producto de su trabajo es justo.

Asimismo, podemos indicar que de la variable proceso de compensaciones se desplegaron dos dimensiones, la primera a detallar es la Productividad, éste concepto es denominado por (Céspedes et al., 2016) como la cantidad producida por unidad de trabajo, también llamada “productividad laboral”. Asimismo, se señala que la productividad laboral promedio del Perú en los años 2000, es seis veces menor que la productividad de los trabajadores de los EE. UU, y en cinco menor que la productividad de los trabajadores en el país de Alemania.

La publicación de (Latinoamericanas, 2002) señala que la productividad es el análisis de los trabajos encomendados, que consiste en la inversión en recurso físico, que incluye el progreso tecnológico sumada en él, y el incremento del empleo, que incluye el recurso humano que provee la educación y la práctica laboral. La publicación de (Galindo & Ríos, 2015) señala que la productividad es una medida del nivel de eficiencia que se logra cuando se utiliza el trabajo y el capital para producir un valor económico. Asimismo, se detalla que una alta productividad implica que se cumplan los objetivos con poco trabajo o poco capital, solamente cumpliendo a cabalidad los procesos a cargo.

Sin embargo, para el estudio realizado, de acuerdo a los argumentos de la productividad se tiene como tratadista a (Koontz et al., 2008), quien la define como el cociente o resultante de la cantidad producida y los insumos utilizados dentro de un periodo determinado, considerando la calidad con la que se realizó la producción. Es decir, que la productividad supone el logro de la efectividad requerida (alcance de los objetivos) y el logro de la eficiencia (uso de una menor cantidad de recursos de la empresa).

Con respecto al segundo componente a detallar, se encuentra la Satisfacción del personal, la misma que es definida por (Arnold & Randall, 2012) como elemento intermediario entre las condiciones laborales y los resultados organizacionales y personales de los trabajadores. Del mismo modo, en el artículo publicado (Wood, 2019), lo considera como un proceso de evaluación por el cual el trabajador realiza una valoración de su situación en su centro de labores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Con respecto al estudio, éste se encuentra dentro del paradigma positivista debido a las características de hechos concretos, objetivos y demostrables los cuales se visualizan en la teoría realizada por (Kerlinger & Lee, 2002), el mismo en que realiza investigaciones sobre el comportamiento del ser humano. Asimismo, de acuerdo a la forma de medición realizada en la presente investigación, se realiza bajo el enfoque cuantitativo debido a que el objetivo es calcular a través de un procesamiento de los datos realizados y los esquemas determinados como parámetros de medición de comportamientos observables, los mismos que se visualizan en la teoría de (Hernandez et al., 2014).

Asimismo, el presente estudio es complementado con las teorías que indica (Vara, 2012) respecto a la prueba de hipótesis, el cual nos lleva al uso del método hipotético deductivo, debido a que se inicia de la realización de premisas generales para llegar a una conclusión en particular, que en este caso sería la hipótesis para contrastar su autenticidad, y de validarse, no solo generaría incrementar las teorías que partimos, sino también planteando soluciones a problemas de la misma índole, corte práctico o teórico, tal como lo indica (Popper, 2008).

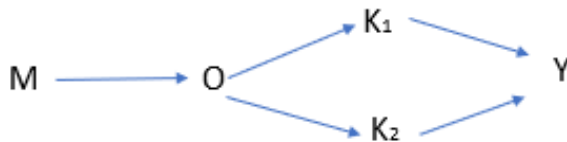
También definimos que la presente investigación es de tipo descriptiva, al respecto (Tamayo, 2012), indica en su análisis que este tipo de estudio se encarga del registro correspondiente, el análisis e interpretación de la naturaleza de la realidad actual y describe como está compuesto los procesos de los fenómenos, con el objetivo de evidenciar una interpretación correcta de los hechos. La finalidad del presente estudio es básica no experimental, de nivel correlacional causal (Hernandez et al., 2014), señalan a la investigación básica como el conjunto de procesos sistematizados aplicados al estudio de un fenómeno empírico, buscan ampliar y a su vez, profundizar los conocimientos científicos que existen sobre la realidad existente, debido a su carácter cambiante y dinámico. Asimismo, (Latorre, 2005), definió en su análisis a la investigación básica como la variedad de estrategias que se realizan para mejorar el sistema existente.

Por los argumentos expuestos, el diseño que corresponde al presente estudio,

es no experimental de relación causal entre dos variables independientes, la misma que puede analizarse en su contexto y en un tiempo específico que establece la causalidad en la transversalidad de análisis del problema. (Kerlinger, 1975), describe el diseño no experimental como la investigación en la que no se puede realizar una manipulación de las variables. Es decir, los analizados son observados en un ambiente natural, que no se provocan adrede por el investigador, es decir, las variables independientes son acciones que ocurren y no se puede influir en ellas. Asimismo, este trabajo es correlacional causal, porque contribuyen a establecer la relación y la causa entre las variables de estudio.

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación:



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

K_1: Variable 1 (Teletrabajo)

K_2: Variable 2 (Proceso de Compensaciones)

Y_: Es el efecto o relación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Teletrabajo

Tomando como referencia a los tratadistas, (Gray et al., 1995), denomina el teletrabajo a la forma flexible de organizar el trabajo, a través de la ejecución de la actividad realizada sin requerir la presencia del trabajador en la locación donde habitualmente desarrolla las labores, es decir la organización o empresa, durante la jornada laboral parcial o completa, y ésta desarrolla con la utilización permanente de las herramientas de telecomunicación para el contacto entre el empleador (empresa y/o entidad pública) y el trabajador. Este proceso será medido a través de

una encuesta a los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Definición operacional: Teletrabajo

El Teletrabajo será evaluado a través del cumplimiento de las actividades de forma remota. Está constituido por tres componentes: Carga Laboral, espacio físico y TICs, se utilizó la escala tipo Likert, el mismo que será medido utilizando los niveles Optimo, Regular y Deficiente.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Teletrabajo

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	
Teletrabajo	Es la forma flexible de organizar el trabajo, a través de la ejecución de la actividad realizada sin requerir la presencia del trabajador en la locación donde habitualmente desarrolla las labores (Gray et al., 1995).	El Teletrabajo será evaluado a través del cumplimiento de las actividades de forma remota. Está constituido por tres componentes: Carga Laboral, espacio físico y TICs, se utilizó la escala tipo Likert, el mismo que será medido utilizando los niveles Optimo, Regular y Deficiente.	Carga Laboral	Jornada de trabajo	It 1, It 2	Escala de Likert Ordinal Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Óptimo [68 - 90]	
				Horas extras	It 3, It 4		
				Ritmo de Trabajo	It 5		
				Centros de trabajo	It 6		
			Espacio Físico	Teletrabajo a domicilio	It 7		(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) No sabe / No opina (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
				Teletrabajo móvil	It 8		
				Correo electrónico			
			TICs	Internet	It 9		
				Teléfono	It 10, It 11		
				Video Conferencia	It 12, It 13, It 14 It 15, It 16 It 17		

Definición conceptual: Proceso de Compensaciones

Tomando como referencia a los tratadistas, (Robbins, 1999), describe al proceso de compensaciones como el producto del desarrollo de las capacidades de los servidores (habilidades, nivel educativo, experiencia profesional y esfuerzo). Ese producto resultante es la ganancia, recompensas dinerarias y prestaciones económicas, y de la contraprestación. Este proceso será medido a través de una encuesta a los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Definición operacional: Proceso de Compensaciones

El Proceso de Compensaciones se refiere a los procesos de pago de manera

oportuna. Está constituido por dos componentes: Productividad y Satisfacción del Personal, se utilizó la escala tipo Likert.

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Proceso de Compensaciones

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Proceso de Compensaciones	Es el producto del desarrollo de las capacidades de los servidores (habilidades, nivel educativo, experiencia profesional y esfuerzo). Ese producto resultante es la ganancia, recompensas dinerarias y prestaciones económicas, y de la contraprestación (Robbins, 1999).	El Proceso de Compensaciones se refiere a los procesos de pago de manera oportuna. Está constituido por dos componentes: Productividad y Satisfacción del Personal, se utilizó la escala tipo Likert.	Productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	It 1 It 2 It 3 It 4, It 5 It 6, It 7	Escala de Likert Ordinal Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Óptimo [68 - 90]
			Satisfacción del personal	Características del Trabajo Autonomía Retroalimentación	It 8, It 9, It 10 It 11, It 12, It 13, It 14	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) No sabe / No opina (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

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

La población del presente estudio estuvo conformada por 200 trabajadores bajo el régimen CAS del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera. La muestra del estudio fue de 85 servidores de la entidad. El muestreo del mismo, es no probabilístico con la técnica intencional. La unidad de análisis fue cada trabajador del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Criterio de inclusión

Se consideró como criterio de inclusión de los participantes de este estudio, a los servidores CAS que se encuentran con vínculo laboral vigente y que tienen más de 12 meses de servicios en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Criterio de exclusión

Se excluyó de esta investigación a los servidores CAS que tienen menos de 12 meses de servicios en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Tabla 3

Caracterización de la muestra

Tiempo de servicios	Total
Más de 12 meses	85

Fuente: Autoría propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para la presente investigación fue la encuesta tal como lo señalan (M. Castro & Salinas, 2009), denominada como aquella en la que el investigador “prepara” la muestra, con el objetivo que éste cuestionario visualice y refleje lo mejor posible al Universo, es decir, que éste permite la obtención de resultados similares a los de haber realizado una entrevista a todo el universo (Organismo Nacional de Sanidad Pesquera).

El instrumento es el medio que usa el investigador para la recolección de los datos que se necesitan para desarrollar el análisis respectivo como lo señala (M. Castro & Salinas, 2009). Para la presente investigación se aplicó como instrumento un cuestionario tipo Likert, este tipo de herramienta es conceptualizada por (Blanco & Alvarado, 2005), que la define como un instrumento con una estructura definida, que permite la recolección de datos, y que es utilizado para calcular variables en un nivel de medición ordinal, y éste se lleva a cabo a través de un conjunto de ítems o juicios, relacionados a las variables que se pretende medir, las mismas que permitirán la obtención de los datos requeridos para la investigación, el mismo que será elaborado por el investigador del presente estudio.

Figura 2

Ficha Técnica del test Escala de Teletrabajo

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Teletrabajo

Objetivo: Medir la percepción del Teletrabajo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera

Autores: (Sime, 2020)

Adaptado por: Lic. Gonzales, Freddy 2021

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Sujetos de aplicación: Los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera

Aplicación: Online

Normas de aplicación: Los trabajadores marcarán en cada ítem de acuerdo a su apreciación.

Tipo de técnica: Encuesta.

Puntuación y escala de calificación: Escala Likert Totalmente de acuerdo, de acuerdo, no sabe/no opina, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Puntuación 1,2,3,4 y 5 respectivamente.

Dimensiones e ítems: Presenta tres dimensiones y 17 ítems

Niveles y rangos: presenta 3 niveles y los rangos son Optimo, Regular y Deficiente.

Figura 3

Ficha técnica del test Proceso de Compensaciones

Nombre del instrumento: Cuestionario del Proceso de Compensaciones

Objetivo: Medir la percepción del proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera

Autores: (Luna, 2018)

Adaptado por: Lic. Gonzales, Freddy 2021

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Sujetos de aplicación: Los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera

Aplicación: Online

Normas de aplicación: Los trabajadores marcarán en cada ítem de acuerdo a su apreciación.

Tipo de técnica: Encuesta.

Puntuación y escala de calificación: Escala Likert Totalmente de acuerdo, de acuerdo, no sabe/no opina, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Puntuación 1,2,3,4 y 5 respectivamente.

Dimensiones e ítems: Presenta tres dimensiones y 14 ítems

Niveles y rangos: presenta 3 niveles y los rangos son Inadecuado, Adecuado, Muy Adecuado

Validez y confiabilidad

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del Cuestionario

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Magister	Ana Zuñe Albornoz	Aplicable
3	Magister	Carla Ñiquen Torres	Aplicable

Fuente: Autoría Propia.

La confiabilidad es definida por (Magnusson, 1978) como aquella precisión

de las medidas realizadas que se obtengan cuando se aplica un instrumento de medición, que permite el uso significativo de los datos que obtiene con su utilización, los resultados de su confiabilidad permiten usar los datos de forma correcta. En la presente investigación se utilizó el cálculo por el alfa de Cronbach.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Teletrabajo	0.793	17
Proceso de Compensaciones	0.777	14

El Alpha de Cronbach mide la consistencia interna de la prueba y, en la tabla precedente, se muestra el grado de confiabilidad del instrumento; para la variable Teletrabajo es de 0.793 y para la variable Proceso de Compensaciones es de 0.777, quedando demostrado que ambas variables tienen un alto grado de confiabilidad y aceptación.

3.5. Procedimientos

Para la elaboración de esta investigación, se procedió con la identificación de los problemas en la entidad para el desarrollo de sus procesos en el contexto de la pandemia, en éste caso se analizó los siguientes temas de estudio, el teletrabajo y proceso de compensaciones; se procedió con el desarrollo de la realidad problemática de la tesis, posteriormente se identificó el problema de la investigación, por el cual se establecieron los objetivos, siguiendo la estructura de nuestra institución, se procedió con la indagación de datos referidos a nuestra investigación, y en base a ello, se consignó los antecedentes estudiados por los tratadistas que brindaron sus aportes sobre los temas de análisis de la investigación, los tratadistas nos permitieron utilizar el modelo pedagógico, que a su vez, nos ayudó a elaborar la matriz de operacionalización de variables, de la misma es que se desarrollaron las dimensiones que nos permitió elaborar las hipótesis y objetivos específicos de la investigación.

Se elaboró un instrumento, se aplicó la validación por juicio de experto, y la validación de contenido al instrumento desarrollado. Asimismo, la confiabilidad de

los instrumentos, se llevó a cabo con el Alpha de Cronbach, obteniendo datos satisfactorios para su aplicación. Por la pandemia que viene sucediendo desde el periodo fiscal anterior, se utilizó el método de recolección de datos de forma virtual, ésta fue a través de la encuesta en escala de Likert que se difundió mediante el uso de un formulario virtual que se remitió a los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, a través del WhatsApp. Seguidamente, se procesó la información mediante el SPSS 26, para la obtención de resultados, se realizó la discusión, estableció las conclusiones y se realizó las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de las variables se pudo ejecutar el programa denominado SPSS v.26, en donde se realizó el análisis descriptivo por medio de figuras y tablas, y los resultados relevantes sobre cada dimensión. Según (Hernandez et al., 2014), los datos que son recolectados son muy importantes, debido a que se transforman y se interpretan a través del análisis matemático.

3.7. Aspectos éticos

Para la elaboración del presente estudio, se procedió con garantizar la confiabilidad del contenido de la investigación, utilizando un seguimiento permanente de la indagación; se respetó las teorías y aportes de los diversos autores de las fuentes de información consultadas, en la cual se procedió con la citación respectiva de las referencias cumpliendo con el manual de normas APA. La presentación de las tablas y figuras corresponden a los resultados obtenidos de las pruebas realizadas, el presente estudio es de autoría propia y se utilizó el juicio de expertos y fue puesto en consideración por el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Otro aspecto sumamente relevante en la investigación, es el respeto a los servidores evaluados, porque se pidió su consentimiento a los mismos para la aplicación del cuestionario, esta participación fue de forma libre y voluntaria. Del mismo modo por confidencialidad, se protegió la identidad y los datos brindados por ellos, los cuales solo fueron usados para fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Resultados

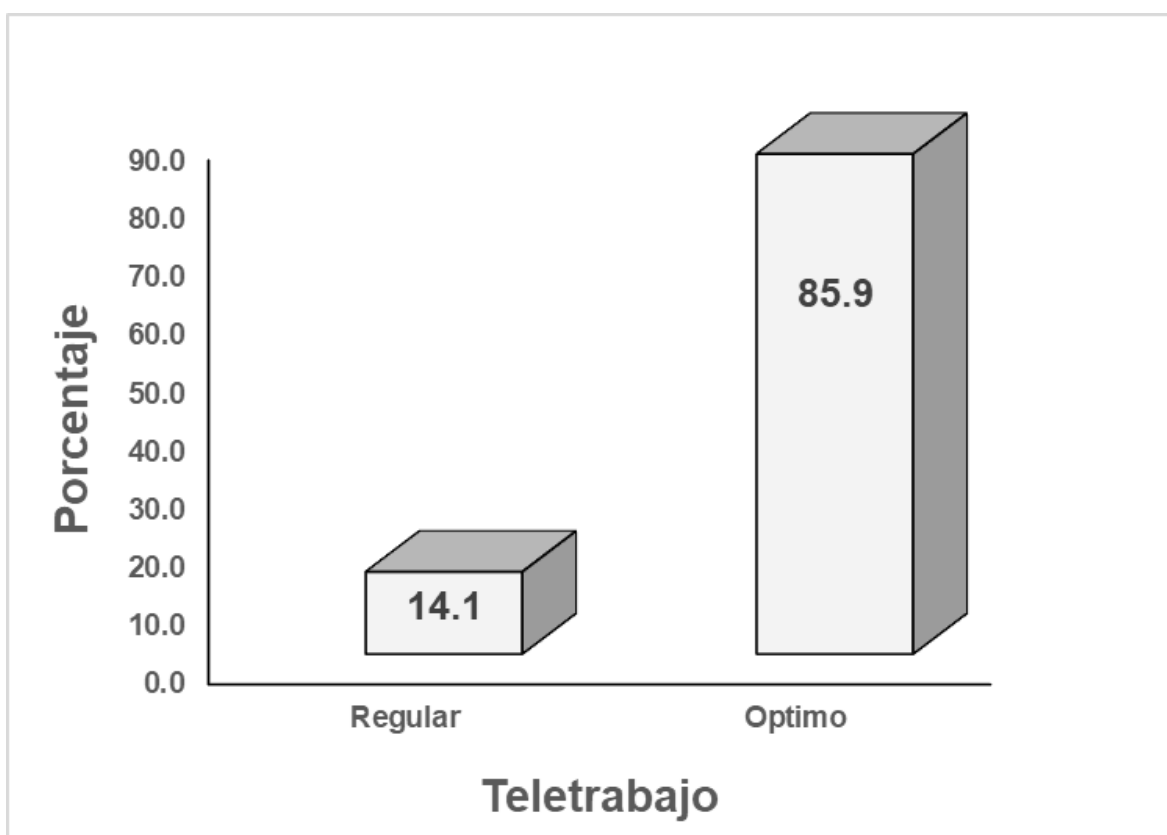
Tabla 6

Nivel del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

Teletrabajo					
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	14.1	14.1	14.1
	Optimo	73	85.9	85.9	100
	Total	85	100	100	

Figura 4

Nivel del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.



En la tabla y figura, se aprecian los niveles del teletrabajo en los servidores de la entidad, de los cuales se interpreta que el 14.1% de los servidores perciben un nivel

regular y un 85.9% percibe un nivel óptimo del teletrabajo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

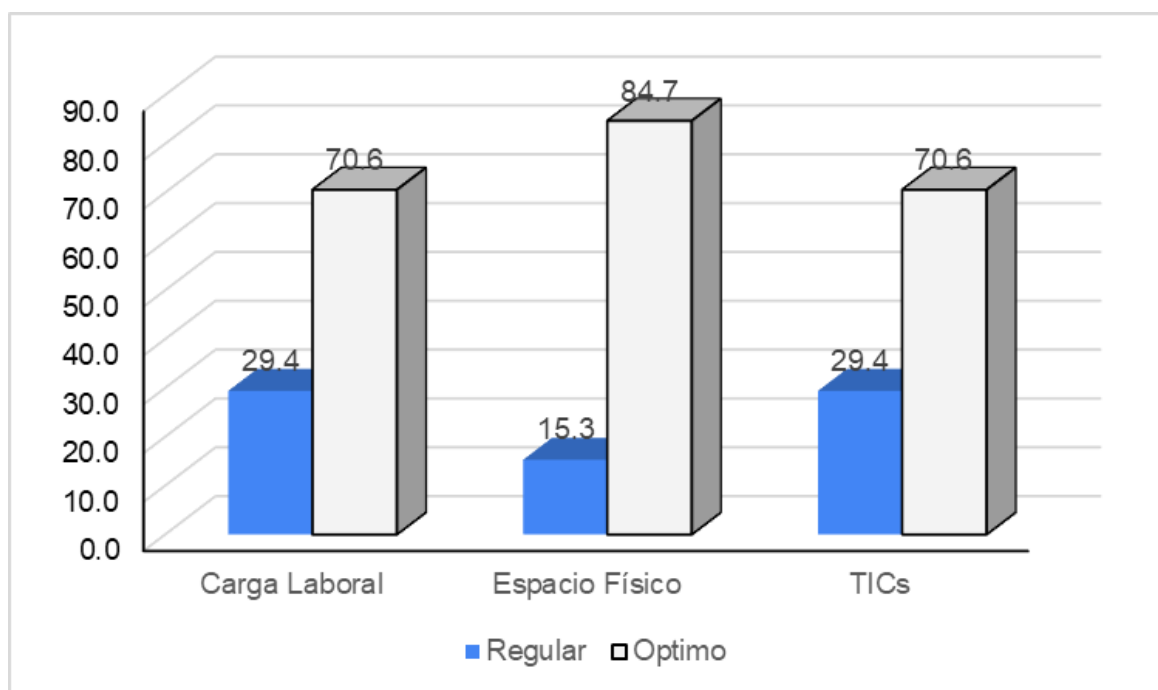
Tabla 7

Nivel de las dimensiones del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.

Niveles	Carga Laboral	Espacio Físico	TICs
	po %	po %	po %
Regular	29.4	15.3	29.4
Optimo	70.6	84.7	70.6
Total	100	100	100

Figura 5

Nivel de las dimensiones del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.



Los resultados por niveles y dimensiones del Teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, se muestran a continuación por dimensiones. Respecto a la dimensión carga laboral, los servidores perciben un nivel regular del 29.4%, mientras que un 70.6% perciben un nivel óptimo. Asimismo, manteniéndose en la misma línea de percepción, en la dimensión espacio físico, el

15.3% de los servidores perciben un nivel regular, mientras que el 84.7% perciben un nivel óptimo. Con respecto, a la dimensión TICs, se visualiza que el 29.4% de los servidores perciben un nivel regular, mientras que el 70.6% perciben un nivel óptimo, y estos análisis son interpretados de la encuesta realizada a los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.

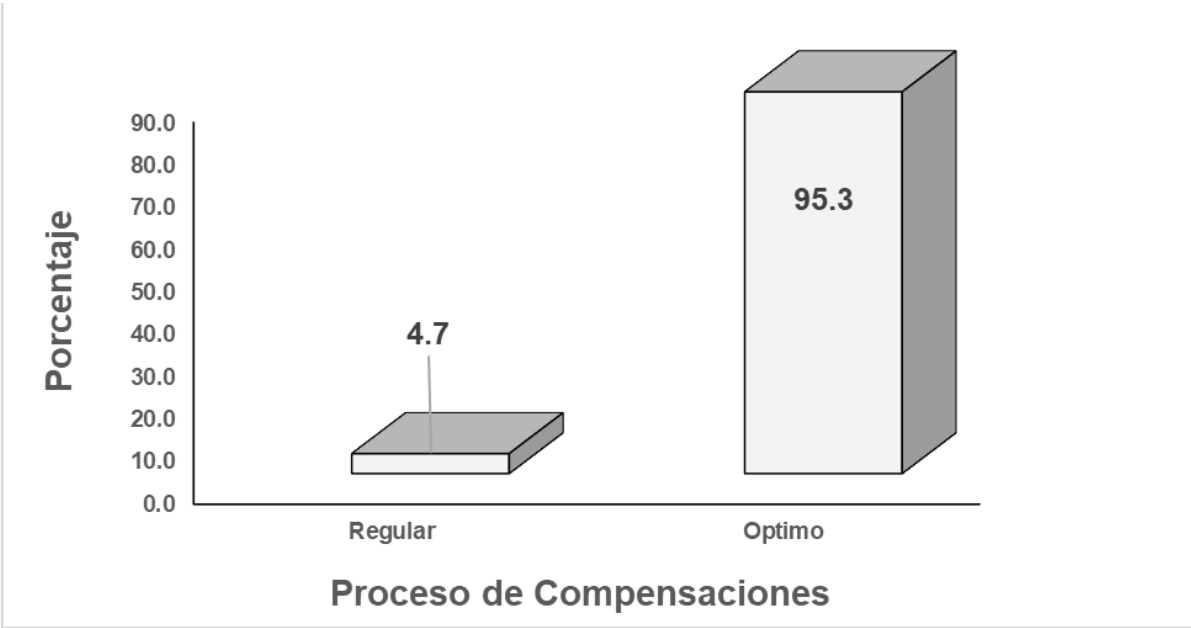
Tabla 8

Nivel del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	4.7	4.7	4.7
	Optimo	81	95.3	95.3	100
	Total	85	100	100	

Figura 6

Nivel del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.



En la tabla y figura, se aprecian los niveles del proceso de compensaciones en los servidores de la entidad, de los cuales se tienen que el 4.7% de los servidores que

perciben un nivel regular y un 95.3% percibe un nivel óptimo del proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

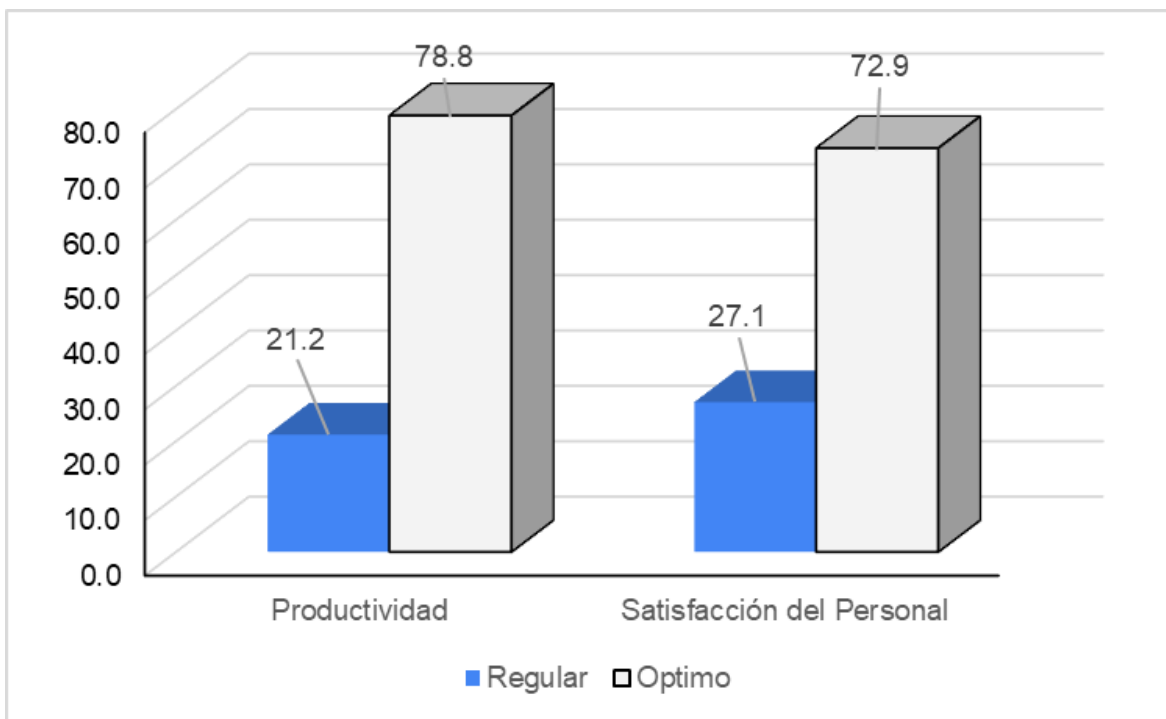
Tabla 9

Nivel de las dimensiones del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021

Niveles	Productividad	Satisfacción de Personal
	po %	po %
Regular	21.2	27.1
Optimo	78.8	72.9
Total	100	100

Figura 7

Nivel de las dimensiones del Proceso de Compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021.



Los resultados por niveles de las dimensiones del proceso de compensaciones en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, se muestran a continuación. De la dimensión productividad, el 21.2% percibe un nivel regular, mientras que el 78.8% percibe un nivel óptimo. Asimismo, en esa línea de

percepción, en la dimensión satisfacción de Personal, el 27.1% percibe un nivel regular, mientras que el 72.9% percibe un nivel óptimo. Los análisis mencionados son interpretados de acuerdo a los resultados de la perspectiva de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera -2021.

Resultados inferenciales.

Del análisis descriptivo detallado en el presente estudio, donde se muestran los niveles de las variables de estudio y los supuestos de dependencia entre las variables de estudio, se procederá a realizar el análisis inferencial. Para el efecto del mismo, se asumió a los estadísticos de la regresión logística para identificar las dimensiones e indicadores más significativos de la variable de estudio.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe incidencia entre el Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

Ha: Existe incidencia entre el Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

Estadístico de prueba: Regresión logística.

Coefficiente de prueba: Nagelkerke

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha$; rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 10

Coefficientes del Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	Proceso de Compensaciones	-3.15	0.59	28.542	1	0	-4.305	-1.994

Ubicación	Teletrabajo: óptimo	-0.752	1.199	0.393	1	0.531	-3.103	1.599
	Teletrabajo: regular	0 ^a			0			
Cox y Snell		0.004	Nagelkerke	0.13	McFadden		0.011	

Función de enlace: Logit.

Los resultados que se muestran en la tabla precedente de la incidencia del teletrabajo en los servidores de la entidad, se tienen que los trabajadores perciben un óptimo nivel con respecto al proceso de compensaciones, es decir, tienen la certeza de percibir el proceso de compensaciones en un nivel óptimo, tal como lo muestran los estadísticos de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$.

Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, la variación o el comportamiento de los procesos de compensaciones es el 13.00% de los niveles del teletrabajo en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

De las interpretaciones expuestas, se rechaza la hipótesis nula y se finaliza con la siguiente interpretación:

Existe una relación significativa entre el teletrabajo y el proceso de compensaciones, desde la perspectiva del personal del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera 2021.

Resultados específicos.

Específico 1

Existe incidencia entre el teletrabajo y la productividad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021

Específico 2

Existe incidencia entre el teletrabajo y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

Tabla 11

Coefficientes del teletrabajo en la productividad y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	Productividad	-1.352	0.29	21.797	1	0	-1.92	-0.785
Ubicación	Teletrabajo	-0.254	0.727	0.122	1	0.727	-1.678	1.171
Cox y Snell		0.001	Nagelkerke	0.216		McFadden	0.001	
Umbral	Satisfacción del personal	-1.729	0.327	27.936	1	0	-2.37	-1.088
Ubicación	Teletrabajo	-23.536	0		1		-23.536	-23.536
Cox y Snell		0.356	Nagelkerke	0.516		McFadden	0.376	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto a los resultados específicos del presente estudio se detalla la influencia del teletrabajo en la productividad y la satisfacción del personal en los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera. En cuanto a la primera hipótesis se tiene que los servidores perciben un óptimo nivel con respecto al teletrabajo, tienen la certeza de percibir una productividad óptima, tal como lo muestran los estadísticos de Wald y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, la variación o el comportamiento de la productividad se debe al 21.6% de los niveles del teletrabajo, aceptándose la hipótesis de investigación.

Al respecto de la influencia del teletrabajo en la satisfacción del personal, los servidores perciben un óptimo nivel con respecto a la variable mencionada, debido a que tienen la certeza de percibir una satisfacción del personal en un nivel óptimo, tal como lo muestran los estadísticos de Wald y el valor de significación estadística. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se visualiza la variación o el comportamiento de la satisfacción del personal, que se debe al 51.6% de los niveles del teletrabajo.

Los resultados obtenidos se compararon con el valor estadístico de Wald mayor al 4.00 admitiendo la existencia de dependencia, además resulta que los valores de significación estadística p_valor es menor al 0.05. Finalmente, de los argumentos expuestos y las tablas precedentes, se detectaron que, para todos los casos, se rechazan las hipótesis nulas.

V. DISCUSIÓN:

Debido a la inmovilización social obligatoria desde marzo del 2020 que se generó por la emergencia sanitaria propia de la propagación de la pandemia por el Covid-19, nuestro país se ha visto inmerso en muchos cambios, como estilos de vida, sociedad, educación y trabajo; la pandemia generó una transformación en los procesos de cumplimiento de los encargos dados a los servidores de las entidades y empresas privadas, para que se opten por medidas tecnológicas como el uso del teletrabajo con el objetivo de continuar la operatividad interna de la organización.

Para la comprobación de las hipótesis se tomó en consideración la estadística descriptiva a fin de obtener los resultados esperados, además se utilizó como referencias, los antecedentes nacionales e internacionales en materia de las variables abordadas en la presente investigación.

De acuerdo al objetivo general del estudio, se indicó que será materia de comprobación, la incidencia entre el teletrabajo y el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera. De acuerdo a la estadística descriptiva que fue objetivo de medición de las variables, a través de la encuesta realizada, se determinó que, de los 85 servidores encuestados, la mayoría percibe que el teletrabajo aplicado a la entidad y el proceso de compensaciones, se realiza de manera óptima, la misma que fue sujeta a evaluación a pesar de la emergencia sanitaria por la pandemia mundial, estos resultados coinciden con la investigación realizada por (Soto & Díaz, 2020), el mismo que concluyó que existe relación entre el teletrabajo en la pandemia por COVID-19 y la calidad de vida laboral de los encuestados. Asimismo, estos resultados, evidencian la conceptualización realizada por (Gray et al., 1995), el cual denominó al teletrabajo como la forma flexible y exitosa de organizar el trabajo, con la utilización permanente de las herramientas de telecomunicación para el contacto entre el empleador y el trabajador.

En la misma línea, tomando el contexto de la pandemia por COVID 19, y la percepción de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera con respecto al proceso de compensaciones que se realiza en la entidad, la misma que

es considerada como óptima, se encuentra una coincidencia con la problemática detallada por (Puchol, 2007), el mismo que indica al proceso de compensaciones como el sistema mediante el cual se retribuye el trabajo cumplido por los empleados, como el pago ejercido por una labor subordinada, y lo define como el proceso en el que las instituciones deben cumplir como parte de un sistema retributivo con equidad, competitividad, y en su debida oportunidad. Del mismo modo, los resultados obtenidos, coinciden con la conceptualización de las compensaciones de (Chiekezie & Gerald, 2017), que la detalla como aquellos procesos en el que se calculan la retribución económica ponderada en la motivación del personal, pues los resultados de una posible ausencia de satisfacción laboral podrían afectar la cadena productiva de la empresa y por ende generar un detrimento en el ambiente laboral, y a su vez, lo argumentado por (Khudhair et al., 2020), el cual indica que el proceso de compensaciones es la gestión de las retribuciones económicas dadas por la prestación efectiva de los trabajadores.

Considerando los antecedentes empleados en el desarrollo de la investigación, (Sime, 2020), en su estudio realizado del teletrabajo y su relación con la gestión pública, concluyó en su hipótesis general que el teletrabajo se vincula significativamente con la gestión pública, desde la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores. De los hallazgos encontrados en su investigación donde utilizaron el teletrabajo debido a la pandemia para la realización de actividades en la gestión pública, identificaron que desde el día 29 de abril del 2020 se brindó atención a más de 3000 administrados que solicitaron información de manera virtual desde el 30 de marzo de dicho periodo que se realizaron actividades desde el aislamiento social obligatorio por el COVID-19, llegaron a atender a 11 regiones y pudieron implementar canales de atención al administrado, y con la muestra de 523 ciudadanos, el 95% dio conformidad a la atención que fue brindada de manera virtual, el 97% mostró satisfacción en la atención telefónica y un 94% concluyó que los servicios dados por la entidad pública son recomendables.

El nivel óptimo percibido por los servidores con respecto a la productividad, la misma que determinó un 21.6% de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, concluye que la nueva alternativa de prestación de servicio es viable por el

cumplimiento de los plazos estipulados, tal como se evidencia en los resultados de la investigación, los mismos que muestran hallazgos similares a los que concluyó , esto también coincidió con (Rojas, 2016) el mismo que en su estudio sobre el *Análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas de la ciudad de Quito-Ecuador*, concluyó la incidencia del Teletrabajo en la productividad de los empleados de las empresas del país sudamericano, para dicho análisis de referenció a una empresa de la ciudad de Quito/Ecuador del sector de telecomunicaciones con nombre TELECOM, y se centró en estudiar el servicio de mantenimiento remoto que brinda a la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. Esta investigación afirma que la productividad del mantenimiento remoto, en la modalidad de Teletrabajo, es superior que en los servicios de forma presencial. Finalmente, se determinó que la empresa cumple con las condiciones laborales que exige para su implementación en la modalidad de Teletrabajo.

De los resultados obtenidos, en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, la mayoría de los servidores encuestados detallan un óptimo nivel de satisfacción del personal, reflejados en el coeficiente de Nagelkerke con un 51.6%, con respecto a las actividades realizadas en la entidad, la misma que coincide con el estudio de (Havruluk, 2010), donde expresa la viabilidad de la realización del teletrabajo en el centro laboral, es decir que los servidores ejecuten sus funciones rutinarias desde locaciones distintas a las oficinas de las entidades, y a su vez ha generado muchos beneficios, como la organización del tiempo para la vida familiar y personal de los trabajadores, y a su vez mejorar la sostenibilidad, eficiencia, productividad, organización y empleabilidad y el mayor resultado es la satisfacción laboral. No obstante, concluyó que esta modalidad de trabajo requiere de una adecuada cultura organizacional y compromiso de los trabajadores, y una mejor regulación del marco normativo y jurídico de dicho país. Del mismo modo, los resultados obtenidos coinciden con la definición dada por (Arnold & Randall, 2012) el cual considera a la satisfacción del personal como aquel elemento intermediario entre las condiciones laborales y los resultados organizacionales y personales de los trabajadores. A su vez, los argumentos dados, y los resultados ejecutados

coinciden con la conceptualización de (Wood, 2019), el mismo que considera a la satisfacción como el proceso de evaluación por el cual el trabajador realiza una valoración de su situación en su centro de labores.

Considerando la satisfacción del personal como una dimensión importante en el presente estudio que fue considerada de manera óptima, coincide con lo determinado por (Gutiérrez, 2020), en su estudio titulado *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*, que tuvo como objetivo principal, elaborar el diagnóstico del teletrabajo vinculado al desempeño laboral en empresas peruanas, intentando encontrar una relación entre las variables teletrabajo - desempeño laboral, debido a la flexibilidad laboral y la operatividad máxima de los niveles de rendimiento del personal para cumplir con las metas de la firma. Desarrolló una investigación de tipo metodología teórica deductiva, cualitativa y no experimental, y utilizando la técnica de recolección de encuestas para determinar el resultado de la hipótesis. Como conclusiones se determinó que existe una relación directa entre las variables teletrabajo - desempeño laboral, debido a que el teletrabajo contribuye al logro de metas y objetivos institucionales.

De tal manera, se considera que, para una óptima ejecución del proceso de compensaciones a través del teletrabajo, es necesario contar con las distintas herramientas tecnológicas, un adecuado control de la carga laboral y un espacio físico pertinente para el desarrollo de los procesos de la entidad; así mismo todos los servidores tienen que contribuir con su aporte correspondiente para la continuidad de las metas establecidas con productividad.

Por lo expuesto, luego de los resultados obtenidos se determinaron algunos hallazgos cuantitativos que se presentan a continuación: En la tabla 11 se mostró el coeficiente de Nagelkerke que es de 0.13 donde se evidencia que existe incidencia entre las variables planteadas, teletrabajo y proceso de compensaciones, por lo que se procedió a rechazar la hipótesis nula y se admitió la hipótesis planteada, concluyendo que: existe incidencia entre el teletrabajo y el proceso de compensaciones, desde la perspectiva del personal del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

La metodología utilizada en el presente estudio nos permitió establecer una

fortaleza importante para determinar la utilidad del teletrabajo para la consecución de las acciones planteadas como objetivos organizacionales, por ello es que se determinó el grado de relación entre las variables teletrabajo y proceso de compensaciones, se utilizó la recolección de datos por medio de un instrumento que fue validado a través del juicio dado por expertos en la materia y se validó su confiabilidad con el coeficiente de Nagelkerke cuyo resultado fue de 13%, que nos permitió afirmar que existe una incidencia entre el teletrabajo y el proceso de compensaciones, desde la perspectiva del personal del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, de igual manera los resultados de la investigación se pueden difundir y expandir a otros campos de investigación.

Otra de las fortalezas que se rescatan en el desarrollo de la investigación fue que se pudo contar con las herramientas necesarias que permitieron la recolección de datos en tiempo real, como el uso de los formularios de Google, la elaboración de los gráficos estadísticos en línea, producto de los resultados de las encuestas, la participación de los trabajadores en cualquier momento del día, la interacción de los encuestados por medio de los canales de las redes sociales, como el correo electrónico, Messenger, y WhatsApp, que ayudó a la participación activa de los servidores encuestados con la finalidad de obtener los datos requeridos.

Las debilidades de la metodología utilizada fueron la aplicación de las encuestas, debido a que, al recoger la perspectiva del servidor encuestado, estamos sujetos al estado de ánimo u óptica subjetiva de los encuestados, adicional a ello la metodología escogida solo nos permite ver la relación entre ambas variables. Asimismo, surgieron algunos imprevistos en la recolección de datos propios por el desconocimiento del manejo de ciertas herramientas como el Google Formularios, los cuáles fueron resueltos con la búsqueda de información en la web y con el apoyo del docente encargado del asesoramiento, fortaleció nuestras capacidades y conocimientos, que llevó al desarrollo de la presente tesis de estudio.

Por la coyuntura de la emergencia sanitaria producto de la pandemia por Covid-19 en la que se realizó este estudio, puede ser sujeto a evaluación lo descrito por los servidores al momento de la aplicación de la encuesta, que la prestación de

servicio de forma remota, genera mayores beneficios en la gestión de compensaciones del personal, en la productividad de los trabajadores, y en la satisfacción de ellos, cuando desempeñan sus funciones, y éste es ejercido a través de forma sincrónica mediante la plataforma Forti Client y asincrónica con el Zoom y Teams, erradicando el precepto que se requiere la presencia física del servidor en las oficinas; debido a que los procesos se pudieron desarrollar de manera continua cumpliendo con los procesos de cada área.

Esta investigación se realizó con el objetivo principal de contribuir al conocimiento que del teletrabajo, como medio especial para el desempeño de las labores sin requerir la presencia física del trabajador, denominado también “teletrabajador”, esta prestación no significa una inacción por parte de los servidores en los procesos, y más en este caso que el desarrollo de los procesos de compensaciones cumplen un rol vital en el reconocimiento dinerario de los servidores, y con la presente investigación se demostró que a pesar del cambio de modalidad de trabajo de los servidores, el proceso de compensaciones cumplió los plazos establecidos de la legislación peruana.

Finalmente, la importancia y pertinencia del presente estudio, posee un alcance para que la totalidad de entidades públicas y empresas privadas que se encuentran comprometidas por la implementación del teletrabajo y cambio de modalidades de trabajo presencial a remoto, puedan adoptar nuevas modalidades de prestaciones de servicio. Del mismo modo, esta investigación es un precedente para próximos estudios, a fin de confirmar que los resultados obtenidos son fuente viable para comprobaciones posteriores donde decidan implementar el teletrabajo.

VI. CONCLUSIONES:

Del análisis de los resultados obtenidos sobre la incidencia del teletrabajo en los procesos de compensaciones del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera del periodo fiscal 2021, se concluyó en lo siguiente:

Primera: Luego de los análisis de los resultados se han detectado que el nivel del teletrabajo es óptimo, asimismo el nivel del proceso de compensaciones también evidencia un nivel óptimo. En ese sentido, se concluye que existe incidencia del teletrabajo en el proceso de compensaciones determinado por el coeficiente de Nagelkerke del 13% de incidencia.

Segunda: De la primera hipótesis específica planteada y los resultados expuestos, se ha verificado que el nivel de la primera dimensión es óptimo, debido a que demuestra la variabilidad de la dimensión productividad en un porcentaje de 21.6% con respecto a la variable teletrabajo. Por lo que se concluye que existe una incidencia entre el teletrabajo y la productividad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Tercera: De la segunda hipótesis planteada y los resultados expuestos, se ha verificado que el nivel de la segunda dimensión es óptimo. El presente estudio demuestra la variabilidad de la dimensión satisfacción del personal en un porcentaje de 51.6% con respecto a la variable teletrabajo. Por lo que se concluye que existe una incidencia entre el teletrabajo y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

VII. RECOMENDACIONES:

Del análisis de los resultados obtenidos sobre la incidencia del teletrabajo en los procesos de compensaciones del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera del periodo fiscal 2021, se recomienda lo siguiente:

Primera: Luego de los análisis de los resultados el cual evidencia de manera óptima la incidencia del teletrabajo en el proceso de compensaciones, se recomienda que el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera incluya dentro de su plan estratégico institucional, y por consiguiente en su plan operativo institucional, el fortalecimiento del teletrabajo en los procesos de compensaciones y la gestión de recursos humanos, como parte del cumplimiento de las políticas de modernización de la gestión pública.

Segunda: De los análisis de los resultados, el cual evidencia de manera óptima la incidencia entre el teletrabajo y la productividad, se recomienda que el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera incluya en sus manuales, procedimientos e instructivos de los procesos, el fortalecimiento del cumplimiento de los encargos realizados por los empleadores a los servidores, para el logro de la efectividad requerida y el logro de la eficiencia, a través de una utilización de menor cantidad de recursos de la entidad.

Tercera: Finalmente, de la incidencia óptima resultante en el presente estudio, entre el teletrabajo y la satisfacción del personal, se recomienda que el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera incluya en su plan de bienestar social, clima organizacional, el fortalecimiento de las condiciones laborales, de la carga laboral, del cumplimiento de la jornada laboral y los resultados organizacionales y personales de los trabajadores, a fin de lograr el compromiso del personal para la consecución de las metas trazadas por la entidad.

VIII. REFERENCIAS:

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*.
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo*.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro, A. (2020). *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*. 21.
- Blanco, N., & Alvarado, M. E. (2005). *Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social*. 537–544.
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at us data. *Angewandte Chemie International*, 26.
- Castro, M., & Salinas, P. (2009). *Métodos de investigación social*.
- Castro, S., Guzmán, B., & Casado, D. (2019). *Las TICs en los procesos de enseñanza y aprendizaje*. 23.
- Céspedes, N., Aquije, M. E., Sánchez, A., & Vera Tudela, R. (2016). *Productividad y apertura comercial en el Perú*.
- Cezar-Vaz, M., Alves, C., Verde, M., Fontella, C., & Silveira, L. (2016). *Carga de trabalho e fatores associados: Estudo em porto marítimo do Brasil*. 24.
- Chávez, A. P. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno regional de Loreto. 2020*.
- Chiekezie, O., & Gerald, E. (2017). *Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State , Nigeria* . 210.
- CROEM. (2008). *Carga de Trabajo: Definición de Carga Física y Mental*. 12–17.
- Decreto Legislativo N°1505. (2020). *Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. 4–6.
- Del Carpio, S. (2015). *Pensar el espacio de aprendizaje: análisis de la función y uso del espacio de un aula*. 80.
- EOI. (2021). *Recursos Humanos/Compensación y beneficios*.
- Franco, H. (1997). *La empresa y el centro de trabajo*.

- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). *Productividad*. 9.
- Gonzalez, J., Moreno, B., & Garrosa, E. (2005). *Carga Laboral*.
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). *El Teletrabajo: Aspectos Generales*.
- Gutiérrez, C. (2020). *El teletrabajo direccionado al desempeño laboral*.
- Hanai, A. E., & Pallangyo, W. A. (2020). *The Contribution Of Compensation In The Employee Retention Of The Banking Institutions In Dar Es Salaam , Tanzania*. 1–8.
- Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93–109.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Internacional Labour Organization. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*. www.ilo.org/publns.
- Kerlinger, F. (1975). *Investigacion del comportamiento: Técnicas y Metodología* (p. 525).
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigacion del comportamiento*.
- Khudhair, S., Rahman, A., & Bin, A. (2020). *The Relationship between Compensation Strategy and Employee Performance*. 251–263.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*.
- Latinoamericanas, F. D. I. E. (2002). *Productividad , Competitividad y Empresas*.
- Latorre, A. (2005). *La Investigación-Acción*.
- Lawrence, & Lorsch. (1967). *Teoría de la contingencia empresarial*.
- Ley N°30036. (2013). *Ley que regula el teletrabajo en Perú*. 10.
- Li, X. (2017). *Research on Salary System Construction of Employees Based on Performance Management*. 168–171.
- Luna, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT - 2017*.
- Magnusson. (1978). *Confiabilidad y Validez*.
- Meneses, D., Hernandez, M., & Muñoz, D. (2019). *Factores percibidos como carga laboral por colaboradores de Contact Center de la Empresa Colsubsidio*.
- Millán, J. (2019). *Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas de Colombia*.

- OIT–Eurofound. (2019). *Informe investigación: Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*.
- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*.
- Ortiz, F. (2018). *Los jóvenes en el teletrabajo*. 11.
- Peralta, A. (2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano*. 73.
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*.
- Reyes, L. (2014). *El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna*.
- Robbins. (1999). *Teorías de la Equidad*. 50.
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas de la ciudad de Quito*.
- Román, M. (2019). *El Teletrabajo en Organismos Públicos*.
- Saco, R. (2007). *El teletrabajo*.
- Silva, W., Carrasco, J., & Vega, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano*.
- Sime, S. (2020). *Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores*.
- Soto, S., & Díaz, K. (2020). *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020*.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*.
- Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 30.
- Tellez, J. (2018). *Teletrabajo*. 11.
- Vara, A. (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa*.
- Vasquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*.
- Wendt, A. (2019). *Board of Management compensation*. 211–237.
- Wood, S. (2019). *Human resource management and performance*. 203.

ANEXOS

Anexo

Matriz de operacionalización de las variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Teletrabajo	Es la forma flexible de organizar el trabajo, a través de la ejecución de la actividad realizada sin requerir la presencia del trabajador en la locación donde habitualmente desarrolla las labores (Gray et al., 1995).	El Teletrabajo será evaluado a través del cumplimiento de las actividades de forma remota. Está constituido por tres componentes: Carga Laboral, espacio físico y TICs, se utilizó la escala tipo Likert, el mismo que será medido utilizando los niveles Óptimo, Regular y Deficiente.	Carga Laboral	Jornada de trabajo	It 1, It 2	Escala de Likert
				Horas extras	It 3, It 4	Ordinal
				Ritmo de Trabajo	It 5	Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Óptimo [68 - 90]
				Centros de trabajo	It 6	
			Espacio Físico	Teletrabajo a domicilio	It 7	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) No sabe / No opina (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
				Teletrabajo móvil	It 8	
			TICs	Correo electrónico	It 9	
				Internet	It 10, It 11	
				Teléfono	It 12, It 13, It 14	
				Video Conferencia	It 15, It 16 It 17	

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Proceso de Compensaciones	Es el producto del desarrollo de las capacidades de los servidores (habilidades, nivel educativo, experiencia profesional y esfuerzo). Ese producto resultante es la ganancia, recompensas dinerarias y prestaciones económicas, y de la contraprestación (Robbins, 1999).	El Proceso de Compensaciones se refiere a los procesos de pago de manera oportuna. Está constituido por dos componentes: Productividad y Satisfacción del Personal, se utilizó la escala tipo Likert.	Productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	It 1, It 2, It 3 It 4, It 5 It 6, It 7	Escala de Likert Ordinal Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Óptimo [68 - 90]
			Satisfacción del personal	Características del Trabajo Autonomía Retroalimentación	It 8, It 9, It 10 It 11, It 12, It 13, It 14	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) No sabe / No opina (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

Anexo

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021 Autor: Freddy Martín Gonzales Villacrez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021? Problemas Específicos: ¿Cuál es la incidencia que existe entre el teletrabajo y la productividad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021? ¿Cuál es la incidencia que existe entre el teletrabajo y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021?	Objetivo general: Identificar la incidencia del Teletrabajo en los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021 Objetivos específicos: Determinar la incidencia que existe entre el teletrabajo y la productividad en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021 Determinar la incidencia que existe entre el teletrabajo y la satisfacción del personal en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021	Hipótesis general: Ho: No existe incidencia entre el Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021. Ha: Existe incidencia entre el Teletrabajo y los procesos de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – 2021. Hipótesis específicas: Ha: Existe relación entre la eficacia del trabajo remoto en tiempos de pandemia del COVID-19 y la productividad en los procesos de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera- 2020	Variable 1: TELETRABAJO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Carga Laboral	Jornada de trabajo Horas extras Ritmo de Trabajo	lt 1, lt 2 lt 3, lt 4 lt 5	Ordinal Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) No sabe / No opina (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Óptimo [68 - 90]
Espacio Físico	Centros de trabajo Teletrabajo a domicilio Teletrabajo móvil	lt 6 lt 7 lt 8					
TICs	Correo electrónico Internet Teléfono Video Conferencia	lt 9 lt 10, lt 11 lt 12, lt 13, lt 14 lt 15, lt 16 lt 17					
Variable 2: PROCESO DE COMPENSACIONES							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	lt 1 lt 2 lt 3 lt 4, lt 5 lt 6, lt 7	Ordinal Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) No sabe / No opina (2) En desacuerdo	Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Óptimo [68 - 90]			
Satisfacción del personal	Características del Trabajo Autonomía Retroalimentación	lt 8, lt 9, lt 10 lt 11, lt 12, lt 13, lt 14					

						(1) Totalmente en desacuerdo	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel:</p> <p>Es de tipo básica como indica (Latorre, 2005), que definió en su análisis a esta investigación como la variedad de estrategias que se realizan para mejorar el sistema existente.</p> <p>Diseño:</p> <p>El diseño es no experimental, de nivel correlacional causal (Hernández et al., 2014).</p> <p>Método:</p> <p>Asimismo, el presente estudio es complementado con las teorías que indica (Vara, 2012) respecto a la prueba de hipótesis, el cual nos lleva al uso del método hipotético deductivo, debido a que se inicia de la realización de premisas generales para llegar a una conclusión en particular.</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estuvo conformada por 200 trabajadores bajo el régimen CAS del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera. La muestra del estudio fue de 85 servidores de la entidad</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Muestreo no probabilístico e intencionado debido a que se encuestaron a los trabajadores con contrato CAS</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Son 85 servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.</p>	<p>Variable 1: TELETRABAJO</p> <p>Nombre del Instrumento: Cuestionario de Teletrabajo Objetivo: Medir la percepción del Teletrabajo en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera Autores: (Sime, 2020) Adaptado por: Lic. Gonzales, Freddy 2021 Administración: Individual</p>	<p>Variable 2: PROCESO DE COMPENSACIONES</p> <p>Nombre del instrumento: Cuestionario del Proceso de Compensaciones Objetivo: Medir la percepción del proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera Autores: (Luna, 2018) Adaptado por: Lic. Gonzales, Freddy 2021 Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Para el caso se utilizó la estadística descriptiva en frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se utilizó: Coeficiente de Correlación Nagelkerke.</p>			

Anexo

Certificado de validez de contenido del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Teletrabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es alto	X		X		X		
2	Cumple con los encargos asignados durante la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	La ejecución de sus labores le permite algunas pausas durante la jornada de trabajo	X		X		X		
4	Las tareas asignadas generan horas en sobretiempo.	X		X		X		
5	La carga de trabajo permite que las actividades se realicen con anticipación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Espacio Físico	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El centro de teletrabajo cumple con las herramientas necesarias puestas a disposición por el empleador para que usted pueda realizar su trabajo.	X		X		X		
2	El centro de teletrabajo debe contar con los insumos tecnológicos para el cumplimiento de sus obligaciones	X		X		X		
3	Puede desarrollar su trabajo a través de medios informáticos como celulares y/o tabletas electrónicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TICs	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las Instituciones estatales deben implementar correos electrónicos institucionales de sugerencias y consultas.	X		X		X		
2	Las Instituciones estatales deben contar con un servicio de internet de alta gama para realizar su trabajo de manera eficaz.	X		X		X		
3	Las Instituciones estatales deben contar con factor humano de soporte técnico para poder absolver los problemas relacionados a la red de cómputo de la entidad	X		X		X		
4	Las Instituciones estatales deben suministrar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.	X		X		X		
5	Las Instituciones estatales deben absolver consultas de la ciudadanía a través de las llamadas telefónicas	X		X		X		
6	Las instituciones públicas deben suministrar de teléfonos fijos a todas las oficinas de su institución para un mejor funcionamiento.	X		X		X		

7	Las Instituciones estatales deben usar la video conferencia para sostener reuniones con personal externo.	X		X		X		
8	Antes de la pandemia del COVID-19 se utilizaba constantemente las plataformas de video conferencia.	X		X		X		
9	En tiempos de pandemia por el COVID-19 es la conferencia virtual una herramienta importante de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **SALVATIERRA MELGAR, ANGEL** DNI: 19873533

Especialidad del validador:

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

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

Lima, 04 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Proceso de Compensaciones

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	Se encuentra satisfecho con las fechas de pago de las compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	X		X		X		
2	Considera que el pago de su compensación mensual se realiza de acuerdo a la normativa vigente	X		X		X		
3	Considera usted que la información del proceso de compensaciones de la entidad es segura y confiable por su buen cálculo.	X		X		X		
4	Considera que el pago de las compensaciones se realizan de manera oportuna desde el inicio de la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
5	Considera que la Unidad de Recursos Humanos realiza una gestión adecuada de compensaciones desde el inicio de la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
6	Considera que la Unidad de Recursos Humanos logra los objetivos de gestionar la compensación de la mejor forma en la entidad.	X		X		X		
7	La Unidad de Recursos Humanos informa como se realizan los procesos de compensaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción del personal							
1	Se encuentra satisfecho en cuanto al proceso de gestión de compensaciones que se realiza en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con las condiciones ambientales y laborales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que la entidad muestra su preocupación por la bioseguridad y la conciliación de la vida laboral del personal	X		X		X		
4	Considera que Ud. tiene autonomía para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
5	La entidad ofrece todas las facilidades y la libertad para la ejecución de sus actividades.	X		X		X		
6	Considera que Ud. recibe la retroalimentación adecuada y constante por parte de sus superiores en la entidad.	X		X		X		
7	Considera que la retroalimentación que brinda la entidad se realiza inmediatamente dando solución a las dudas y consultas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. ANGEL SALVATIERRA MELGAR**

DNI: 195873533

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 04 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Teletrabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga Laboral							
1	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es alto	X		X		X		
2	Cumple con los encargos asignados durante la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	La ejecución de sus labores le permite algunas pausas durante la jornada de trabajo	X		X		X		
4	Las tareas asignadas generan horas en sobretiempo.	X		X		X		
5	La carga de trabajo permite que las actividades se realicen con anticipación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Espacio Físico							
1	El centro de teletrabajo cumple con las herramientas necesarias puestas a disposición por el empleador para que usted pueda realizar su trabajo.	X		X		X		
2	El centro de teletrabajo debe contar con los insumos tecnológicos para el cumplimiento de sus obligaciones	X		X		X		
3	Puede desarrollar su trabajo a través de medios informáticos como celulares y/o tabletas electrónicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TICs							
1	Las instituciones estatales deben implementar correos electrónicos institucionales de sugerencias y consultas.	X		X		X		
2	Las instituciones estatales deben contar con un servicio de internet de alta gama para realizar su trabajo de manera eficaz.	X		X		X		
3	Las Instituciones estatales deben contar con factor humano de soporte técnico para poder absolver los problemas relacionados a la red de cómputo de la entidad	X		X		X		
4	Las instituciones estatales deben suministrar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.	X		X		X		
5	Las Instituciones estatales deben absolver consultas de la ciudadanía a través de las llamadas telefónicas	X		X		X		
6	Las instituciones públicas deben suministrar de teléfonos fijos a todas las oficinas de su institución para un mejor funcionamiento.	X		X		X		

7	Las Instituciones estatales deben usar la video conferencia para sostener reuniones con personal externo.	X		X		X		
8	Antes de la pandemia del COVID-19 se utilizaba constantemente las plataformas de video conferencia.	X		X		X		
9	En tiempos de pandemia por el COVID-19 es la conferencia virtual una herramienta importante de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **NIQUEN TORRES, CARLA** **DNI: 41923189**

Especialidad del validador: Contadora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 04 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Proceso de Compensaciones

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	Se encuentra satisfecho con las fechas de pago de las compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	X		X		X		
2	Considera que el pago de su compensación mensual se realiza de acuerdo a la normativa vigente	X		X		X		
3	Considera usted que la información del proceso de compensaciones de la entidad es segura y confiable por su buen cálculo.	X		X		X		
4	Considera que el pago de las compensaciones se realizan de manera oportuna desde el inicio de la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
5	Considera que la Unidad de Recursos Humanos realiza una gestión adecuada de compensaciones desde el inicio de la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
6	Considera que la Unidad de Recursos Humanos logra los objetivos de gestionar la compensación de la mejor forma en la entidad.	X		X		X		
7	La Unidad de Recursos Humanos informa como se realizan los procesos de compensaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción del personal							
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se encuentra satisfecho en cuanto al proceso de gestión de compensaciones que se realiza en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con las condiciones ambientales y laborales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que la entidad muestra su preocupación por la bioseguridad y la conciliación de la vida laboral del personal	X		X		X		
4	Considera que Ud. tiene autonomía para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
5	La entidad ofrece todas las facilidades y la libertad para la ejecución de sus actividades.	X		X		X		
6	Considera que Ud. recibe la retroalimentación adecuada y constante por parte de sus superiores en la entidad.	X		X		X		
7	Considera que la retroalimentación que brinda la entidad se realiza inmediatamente dando solución a las dudas y consultas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NIQUEN TORRES, CARLA DNI: 41923189

Especialidad del validador: Contadora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 04 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Teletrabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga Laboral							
1	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es alto	X		X		X		
2	Cumple con los encargos asignados durante la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	La ejecución de sus labores le permite algunas pausas durante la jornada de trabajo	X		X		X		
4	Las tareas asignadas generan horas en sobretiempo.	X		X		X		
5	La carga de trabajo permite que las actividades se realicen con anticipación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Espacio Físico	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El centro de teletrabajo cumple con las herramientas necesarias puestas a disposición por el empleador para que usted pueda realizar su trabajo.	X		X		X		
2	El centro de teletrabajo debe contar con los insumos tecnológicos para el cumplimiento de sus obligaciones	X		X		X		
3	Puede desarrollar su trabajo a través de medios informáticos como celulares y/o tabletas electrónicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TICs	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las Instituciones estatales deben implementar correos electrónicos institucionales de sugerencias y consultas.	X		X		X		
2	Las Instituciones estatales deben contar con un servicio de internet de alta gama para realizar su trabajo de manera eficaz.	X		X		X		
3	Las Instituciones estatales deben contar con factor humano de soporte técnico para poder absolver los problemas relacionados a la red de cómputo de la entidad	X		X		X		
4	Las Instituciones estatales deben suministrar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.	X		X		X		
5	Las Instituciones estatales deben absolver consultas de la ciudadanía a través de las llamadas telefónicas	X		X		X		
6	Las instituciones públicas deben suministrar de teléfonos fijos a todas las oficinas de su institución para un mejor funcionamiento.	X		X		X		

7	Las Instituciones estatales deben usar la video conferencia para sostener reuniones con personal externo.	X		X		X		
8	Antes de la pandemia del COVID-19 se utilizaba constantemente las plataformas de video conferencia.	X		X		X		
9	En tiempos de pandemia por el COVID-19 es la conferencia virtual una herramienta importante de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **AÍDA ANA MARÍA ZUÑE ALBORNOZ** **DNI: 08174624**

Especialidad del validador: **Lic. en Administración**

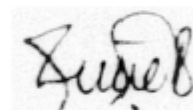
Lima, 04 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Proceso de Compensaciones

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	Se encuentra satisfecho con las fechas de pago de las compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	X		X		X		
2	Considera que el pago de su compensación mensual se realiza de acuerdo a la normativa vigente	X		X		X		
3	Considera usted que la información del proceso de compensaciones de la entidad es segura y confiable por su buen cálculo.	X		X		X		
4	Considera que el pago de las compensaciones se realizan de manera oportuna desde el inicio de la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
5	Considera que la Unidad de Recursos Humanos realiza una gestión adecuada de compensaciones desde el inicio de la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
6	Considera que la Unidad de Recursos Humanos logra los objetivos de gestionar la compensación de la mejor forma en la entidad.	X		X		X		
7	La Unidad de Recursos Humanos informa como se realizan los procesos de compensaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción del personal							
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se encuentra satisfecho en cuanto al proceso de gestión de compensaciones que se realiza en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con las condiciones ambientales y laborales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que la entidad muestra su preocupación por la bioseguridad y la conciliación de la vida laboral del personal	X		X		X		
4	Considera que Ud. tiene autonomía para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
5	La entidad ofrece todas las facilidades y la libertad para la ejecución de sus actividades.	X		X		X		
6	Considera que Ud. recibe la retroalimentación adecuada y constante por parte de sus superiores en la entidad.	X		X		X		
7	Considera que la retroalimentación que brinda la entidad se realiza inmediatamente dando solución a las dudas y consultas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ANA ZUÑE ALBORNOZ DNI: 08174624

Especialidad del validador: Lic. en Administración

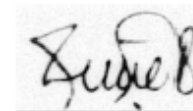
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 04 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo

Validación del Instrumento

Questionario

Buenos días / tardes: Me dirijo para saludarlos cordialmente y a su vez comunicarle que estoy realizando la presente indagación cuya finalidad es la compilación de información que concierne a "El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021"; cuyos resultados obtenidos que se obtengan de la presente encuesta tendrá un procesamiento con el objetivo de contribuir a la investigación. Además, quiero brindarles un inmenso agradecimiento por su cooperación en esta investigación al rebatir las cuestiones que se presentan a continuación:

Instrucciones:

Deberá marcar el recuadro con una cruz (+) o aspa (X), o la alternativa que Ud. considere conveniente.

Las opciones de respuestas son: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) No sabe/No opina (3) En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

PRIMERA VARIABLE: TELETRABAJO						
DIMENSIONES					ESCALA	
N°	DIMENSIÓN 1: Carga Laboral	1	2	3	4	5
1	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es alto					
2	Cumple con los encargos asignados durante la jornada de trabajo.					
3	La ejecución de sus labores le permite algunas pausas durante la jornada de trabajo					
4	Las tareas asignadas generan horas en sobretiempo.					
5	La carga de trabajo permite que las actividades se realicen con anticipación					
	DIMENSIÓN 2: Espacio Físico					
6	El centro de teletrabajo cumple con las herramientas necesarias puestas a disposición por el empleador para que usted pueda realizar su trabajo.					
7	El centro de teletrabajo debe contar con los insumos tecnológicos para el cumplimiento de sus obligaciones					
8	Puede desarrollar su trabajo a través de medios informáticos como celulares y/o tabletas electrónicas					
	DIMENSIÓN 3: TICs					
9	Las Instituciones estatales deben implementar correos electrónicos institucionales de sugerencias y consultas.					

10	Las Instituciones estatales deben contar con un servicio de internet de alta gama para realizar su trabajo de manera eficaz.					
11	Las Instituciones estatales deben contar con factor humano de soporte técnico para poder absolver los problemas relacionados a la red de cómputo de la entidad					
12	Las Instituciones estatales deben suministrar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.					
13	Las Instituciones estatales deben absolver consultas de la ciudadanía a través de las llamadas telefónicas					
14	Las instituciones públicas deben suministrar de teléfonos fijos a todas las oficinas de su institución para un mejor funcionamiento.					
15	Las Instituciones estatales deben usar la video conferencia para sostener reuniones con personal externo.					
16	Antes de la pandemia del COVID-19 se utilizaba constantemente las plataformas de video conferencia.					
17	En tiempos de pandemia por el COVID-19 es la conferencia virtual una herramienta importante de trabajo.					

Instrumento de la Variable 2

Questionario

Buenos días / tardes: Me dirijo para saludarlos cordialmente y a su vez comunicarle que estoy realizando la presente indagación cuya finalidad es la compilación de información que concierne a "El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021"; cuyos resultados obtenidos que se obtengan de la presente encuesta tendrá un procesamiento con el objetivo de contribuir a la investigación. Además, quiero brindarles un inmenso agradecimiento por su cooperación en esta investigación al rebatir las cuestiones que se presentan a continuación:

Instrucciones:

Deberá marcar el recuadro con una cruz (+) o aspa (X), o la alternativa que Ud. considere conveniente.

Las opciones de respuestas son: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) No sabe/No opina (3) En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

SEGUNDA VARIABLE: PROCESO DE COMPENSACIONES						
DIMENSIONES		ESCALA				
Nº	DIMENSIÓN 1: Productividad	1	2	3	4	5
1	Se encuentra satisfecho con las fechas de pago de las compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera					
2	Considera que el pago de su compensación mensual se realiza de acuerdo a la normativa vigente					
3	Considera usted que la información del proceso de compensaciones de la entidad es segura y confiable por su buen cálculo.					
4	Considera que el pago de las compensaciones se realizan de manera oportuna desde el inicio de la pandemia por COVID-19.					
5	Considera que la Unidad de Recursos Humanos realiza una gestión adecuada de compensaciones desde el inicio de la pandemia por COVID-19.					
6	Considera que la Unidad de Recursos Humanos logra los objetivos de gestionar la compensación de la mejor forma en la entidad.					

7	La Unidad de Recursos Humanos informa como se realizan los procesos de compensaciones.					
DIMENSIÓN 2: Satisfacción del personal						
8	Se encuentra satisfecho en cuanto al proceso de gestión de compensaciones que se realiza en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.					
9	Se siente satisfecho con las condiciones ambientales y laborales de su puesto de trabajo.					
10	Considera que la entidad muestra su preocupación por la bioseguridad y la conciliación de la vida laboral del personal					
11	Considera que Ud. tiene autonomía para el desarrollo de sus actividades.					
12	La entidad ofrece todas las facilidades y la libertad para la ejecución de sus actividades.					
13	Considera que Ud. recibe la retroalimentación adecuada y constante por parte de sus superiores en la entidad.					
14	Considera que la retroalimentación que brinda la entidad se realiza inmediatamente dando solución a las dudas y consultas.					

Anexo

Permiso solicitado para aplicar la investigación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de junio de 2021
Carta P. 0408-2021-UCV-VA-EPG-F01/3

Lic.
Manuel Fabian Oyarce Postigo
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Organismo Nacional de Sanidad Pesquera

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GONZALES VILLACREZ, FREDDY MARTÍN, identificado con DNI N° 46554618 y con código de matrícula N° 7002511738; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GONZALES VILLACREZ, FREDDY MARTÍN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL UMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo

Autorización de la investigación por parte de la entidad



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Surquillo,

OFICIO N° 012 -2021-SANIPES/OA-URH

Señor
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Lima

ASUNTO: Autorización de uso de datos para la aplicación de investigación:
"El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021."

REF: CARTA P. 408-2021-UCV-VA-EPG-F01

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de comunicarle que de acuerdo a la referencia, se autoriza al servidor Freddy Martin Gonzales Villacrez, estudiante de su institución para el uso de datos requeridos para la elaboración de la investigación: "El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021."

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
Unidad de Recursos Humanos
SANIPES

Anexo

Declaración de originalidad del autor

Yo, Freddy Martín Gonzales Villacrez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “El Teletrabajo en tiempos de pandemia en el proceso de compensaciones en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - 2021”, para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de Julio 2021



.....
Autor: Freddy Martín Gonzales Villacrez