



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración
Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un
ministerio, Lima, 2021-2022

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

AUTOR:

Vilchez Ubilluz, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0002-9173-2615)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Hoy quiero expresar mi amor a las personas más importantes en mi vida a mi esposo Javier, mis hijos Brenda, Rodrigo y Andre, y mis padres. Ustedes han sido mi fuente constante de inspiración, la razón por la cual sigo adelante y la fuerza que me ha impulsado a culminar mi tesis. Cada uno de ustedes ha sido un apoyo incondicional, brindándome su amor, paciencia y aliento en cada paso del camino. Sus sonrisas, abrazos y palabras de aliento en los momentos de cansancio y desánimo.

No puedo agradecer lo suficiente por estar siempre a mi lado, celebrando mis logros y compartiendo mis desafíos. Su amor y comprensión han sido vitales en mi camino hacia el éxito. Los amo profundamente y siempre estaré agradecida por tenerlos en mi vida.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por todo lo maravilloso que me da en esta vida y por todos los buenos momentos con los míos. Asimismo, a todas personas que forman parte de mi vida de alguna manera contribuyen dándome sus consejos para culminar esta tesis y poder alcanzar mi objetivo deseado.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
4.1 Análisis Descriptivo	28
4.2. Análisis Inferencial	37
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 : Cruce entre las Variables Trabajo Remoto Y Siaf	28
Tabla 2: Cruce de la dimensión derechos y obligaciones con la variable SIAF	30
Tabla 3: Cruce de la dimensión equipos y herramientas de trabajo con la variable SIAF	31
Tabla 4: Cruce de la seguridad y salud en el trabajo con la variable SIAF	32
Tabla 5:Cruce de la dimensión supervisión y sanciones con la variable SIAF .	33
Tabla 6:Cruce entre la dimensión tiempo de jornada laboral y desconexión digital con la variable SIAF	35
Tabla 7 : Prueba de normalidad entre las variables	37
Tabla 8: Correlación del trabajo remoto con el SIAF	38
Tabla 9:Correlación de los DO con el Siaf	39
Tabla 10: Correlación de los EHT con el SIAF	40
Tabla 11:Correlación del SST con el SIAF	41
Tabla 12:Correlación de la SS con el SIAF	42
Tabla 13:Correlación de TJLDD con el SIAF.....	43

Resumen

El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre el trabajo a distancia y el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en una unidad ejecutora de un ministerio en Lima entre 2021 y 2022 durante la pandemia. Se utilizaron encuestas como método de recolección de datos para una investigación cuantitativa correlacional. Mediante el uso de la selección no probabilística por conveniencia, se eligió una muestra de 65 empleados. Según los resultados, el 87% de los encuestados valoraron muy positivamente el trabajo a distancia y el SIAF. Sin embargo, se descubrió un coeficiente de correlación de 0.480 ($\text{sig}=0.000$) cuando se examinó la correlación mediante la prueba de Spearman, lo que demuestra que existe un vínculo significativo entre estas variables. Por lo tanto, se concluye que la introducción del trabajo remoto parece tener influencia en la utilización del SIAF en la Unidad Ejecutora del Ministerio.

Palabras clave: Sistema Integrado de Administración Financiera, Trabajo remoto, Teletrabajo.

Abstract

The goal of this study was to examine the connection between remote work and the usage of the Integrated Financial Administration System (SIAF) at a ministry's executing unit in Lima from 2021 to 2022 during the pandemic. Surveys were used as the data gathering approach for a quantitative correlational investigation. Through the use of non-probabilistic convenience selection, a sample of 65 employees was chosen. According to the findings, 87% of respondents rated remote work and SIAF as highly. However, a correlation coefficient of 0.480 (sig=0.000) was discovered when the correlation was examined using Spearman's test, showing that there is significant link between these variables. Therefore, it is concluded that the introduction of remote work does appear to have an influence on the utilization of the Integrated Financial Management System in the Executing Unit of the Ministry.

Keywords: Integrated Financial Management System, Remote work, Telework

I. INTRODUCCIÓN

A principios de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció la existencia de una pandemia global llamada COVID-19, ya que el brote del Coronavirus se extendió por todos los países (OMS, 2020). Esto tuvo un impacto significativo en los establecimientos de salud, debido al aumento de pacientes. Como resultado, las entidades públicas tuvieron que reestructurar su forma de trabajo, implementando el teletrabajo para poder continuar brindando servicios a la población (Schwalb y Seas, 2021). Esta situación aceleró la digitalización de los documentos con el uso de software ya que, en algunos casos, esta modalidad de trabajo se experimentó por primera vez (Pinillos et al., 2021). Por lo tanto, el teletrabajo se convirtió en una estrategia clave para mantener la salud y seguridad de los empleados, evitando la propagación del virus en los lugares de trabajo.

La implementación del teletrabajo también planteó desafíos, como la necesidad de establecer una comunicación efectiva a distancia, garantizar la protección de datos y mantener la productividad de los empleados en un entorno no presencial (Como et al., 2021).

El Perú no fue ajeno a esta situación dado que, en 16 de marzo del 2020, el gobierno declaró el estado de emergencia, de forma que todos los trabajadores de las instituciones públicas tuvieron forzosamente que trabajar a distancia (Cruz y Rimache, 2022). Además, para el registro y automatización de las funciones administrativas debieron utilizar el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), el cual es un sistema único que permite administrar los fondos gubernamentales de un país para lograr identificar, equilibrar y transparentar la información siguiendo las directrices de SERVIR y el MTPE (Luna, 2021). No obstante, según Pasquel et al. (2023), la implementación del trabajo remoto fue improvisado y no planificado, pese a que el gobierno dio leyes para generar normas y condiciones que la regulen.

Localmente, según los informes de la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional (2021) el trabajo remoto se concentró en un 80% como modalidad de trabajo. Durante la época de pandemia, solo el 75.5% de funciones laborales en diversas instituciones se encontraban operativas, siendo que el 67.4% de personas activas laboralmente definieron que se presentó una disminución considerable en

ventas y actividades comerciales (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020). Estos hallazgos se mantienen en la mayoría de las instituciones.

La realidad local fue la Unidad Ejecutora, como parte del Ministerio de Educación, responsable de adquirir y distribuir materiales educativos a las instituciones educativas, se vio paralizado debido a la falta de preparación tecnológica para integrarse al trabajo remoto y el uso adecuado del SIAF (Pauro, 2022). Como respuesta, se implementaron soluciones como la capacitación, mejoramiento de la infraestructura tecnológica para el SIAF y colaboración con otras entidades del Ministerio, con la finalidad de garantizar que las instituciones educativas reciban los materiales educativos a nivel nacional y de esa manera la educación en el Perú continúe (Ley N°31498, 2023). A pesar de ello, hubo retrasos y sobrecargas de trabajo debido a dificultades para acceder al sistema SIAF. Esta situación llevó a que los trabajadores tuviesen una carga de trabajo excesiva y dificultades para satisfacer las responsabilidades de las áreas de la organización (Schwalb y Seas, 2021).

La importancia de esta investigación se basa en la posibilidad de permitir comprender cómo el trabajo remoto ha impactado el uso del SIAF, identificar desafíos y beneficios en la administración financiera del sector público, y orientar decisiones para futuras contingencias o modelos de trabajo híbridos. Además, aportaría información práctica para mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión financiera y contribuiría al conocimiento académico sobre la interacción entre la tecnología y el trabajo a distancia en el ámbito público.

En referencia a la pregunta de investigación, se propuso la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?

Asimismo, se propuso las siguientes preguntas específicas:

¿Cuál es la relación entre los derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre equipos y herramientas de trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre seguridad y salud en el trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre supervisión y sanciones y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre tiempo de jornada laboral y desconexión digital y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022?

A nivel teórico la investigación contribuirá a actualizar la información con respecto a la relación del trabajo remoto y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera. Por tanto, será útil para futuras investigaciones que se realicen sobre el tema (Mukherjee, 2019). Además, al proporcionar recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio, se pretende informar sobre las posibles dificultades que podrían surgir durante el desarrollo de la investigación.

La justificación metodológica de este trabajo se basa de acuerdo a las normas y leyes que ayudarán a explicar la relación del trabajo remoto y el uso adecuado con las normas vigente del SIAF, con el fin de facilitar a cualquier servidor público el tiempo adecuado y uso correcto del sistema para el cumplimiento de sus funciones. Además, se hará una evaluación exhaustiva de los antecedentes para diseñar y validar un instrumento para cada variable, los cuales podrán ser utilizados como referencia en futuros estudios acerca del tema (Mukherjee, 2019).

La justificación práctica de este trabajo surge como respuesta a la nueva forma de trabajo que ha surgido, especialmente durante la pandemia, donde el trabajo remoto se volvió en una práctica necesaria (Wang et al, 2020). En consecuencia, el estudio permitirá identificar los problemas por los que pasaron los trabajadores durante el trabajo remoto y como influyo el uso del SIAF en sus operaciones diarias.

De forma que estos resultados puedan ser considerados para lograr una óptima adecuación del SIAF.

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.

OE1: Determinar la relación entre derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

OE2: Determinar la relación entre equipos y herramientas de trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

OE3: Determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

OE4: Determinar la relación entre supervisión y sanciones y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

OE5: Determinar la relación entre tiempo de jornada laboral y desconexión digital y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

La Hipótesis general de investigación fue: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

HE1 Existe relación significativa entre derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

HE2: Existe relación significativa entre equipos y herramientas de trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

HE3: Existe relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

HE4: Existe relación significativa entre supervisión y sanciones y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, lima, 2021 - 2022.

HE5: Existe relación significativa entre tiempo de jornada laboral y desconexión digital y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Realizando una observación a escala global, se encuentra:

Başol y Çömlekçi (2022), con el objeto de conocer el documento intermediario de la complacencia laboral en la relación de la satisfacción con la vida y el trabajo remoto. Realizaron un estudio cuantitativo y correlacional, por lo que utilizaron cuestionarios para evaluar a un grupo de 415 trabajadores provenientes de diversas regiones de Turquía, que tenían experiencia previa de trabajo a distancia durante la epidemia COVID-19. Obtuvieron una alta confiabilidad para el modelo de estudio (Rho_A y Alfa de Cronbach superiores a 0.7), concluyeron con que resultados favorables que indican que el desempeño laboral posee un papel mediador entre la satisfacción con la vida y la evolución de las habilidades, así mismo, encontraron que el apoyo social y técnico al trabajo a distancia impactan positivamente en el desempeño del trabajo remoto.

Başol y Çömlekçi (2022) se relaciona con el estudio en cuanto a que el trabajo remoto y el SIAF tiene que ser apoyado por la institución de manera normativa y reglamentaria, ya que estos influyen directamente en el desempeño de los trabajadores.

El estudio de Ramírez et al. (2022) plantearon lograr identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica, a partir de los aspectos sociales, tecnológicos y jurídicos. Se utilizó un estilo de investigación documental exploratorio y descriptivo, con foco en las fuentes legislativas que rigen el teletrabajo en Sudamérica y búsquedas bibliográficas en bases de datos científicas. Se concluyó que, aunque el teletrabajo puede ofrecer muchas ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores, debe ser implementado de manera responsable y adecuada para garantizar su efectividad y beneficios mutuos. Además, se destaca que el teletrabajo se convirtió en una alternativa inmediata para mantener las actividades laborales en muchos sectores durante la crisis del coronavirus.

Ramírez et al. (2022) se relaciona con el estudio en cuanto a que el trabajo remoto y el SIAF posee ventajas y desventajas entonces es recomendable implementarlo adecuadamente para garantizar su efectividad, porque desde la pandemia del COVID 19, el teletrabajo es una opción atractiva para las empresas.

Así mismo, Ortiz et al. (2021) se propusieron en la indagación el analizar las dificultades de los teletrabajadores en una institución de administración pública de España. Fue un estudio descriptivo, transversal en el que se calcularon a 241 trabajadores a través de un cuestionario creado para la propia indagación. Los resultados explican que, al momento de pasarse a la modalidad virtual, solo el 22% habría recibido capacitación por parte de la organización. Otras dificultades encontradas fueron la falta de motivación, falta de organización por parte de la institución, entre otros. Este trabajo demuestra que existen retos significativos asociados al teletrabajo y el uso adecuado para utilizar el sistema del SIAF a distancia, aunque los resultados no deben generalizarse debido al contexto y al tamaño de la muestra investigada.

Ortiz et al (2021) se relaciona con el estudio al encontrar y brindar que las dificultades del trabajo remoto durante la pandemia en un municipio fueron la falta de motivación y organización.

Por su lado, Ozimek (2020), quien tuvo por propósito determinar las consecuencias a largo plazo del trabajo remoto en Estados Unidos, para lo cual hizo una investigación descriptiva y tipo cuantitativo. Para su análisis utilizó los datos de una encuesta aplicada dos veces a un total de 1500 gerentes encargados de la contratación, del cual un 56% manifestó que trabajo remoto resultó mejor de lo esperado y el 40% percibió que una de sus ventajas fueron el menor desplazamiento y pocas distracciones, además el 61,9% menciona que en el futuro su planilla estará compuesta por gente trabajando a distancia. Por lo que se concluye, que la adaptación del trabajo remoto eliminará algunos problemas de la planilla tradicional.

El análisis de Ozimek (2020) se relaciona que el trabajo remoto podría solucionar algunas dificultades inherentes al modelo tradicional estadounidense, y este planteamiento podría ser relevante y aplicable en un contexto latinoamericano, como en Perú y sus gobiernos. Además, es crucial comprender que, si una organización emplea correctamente las herramientas informáticas, podrá implementar el SIAF sin inconvenientes dentro de su estructura, lo cual contribuirá a facilitar el cumplimiento de su misión institucional

El estudio de Zappalá et al. (2020) a fin de describir un caso de éxito de un municipio italiano que sirva como ejemplo de trabajo remoto. Desarrollaron un estudio cualitativo descriptivo que incluyó entrevistas semiestructuradas a 21 trabajadores del municipio y 15 personas relacionadas indirectamente con ellos. Los hallazgos dieron a conocer que el 50% de personal a cargo afirmaron que el desempeño en el trabajo remoto era superior al trabajo que se realizaba en la oficina, y los trabajadores manifestaron sentir mayor libertad y tranquilidad al trabajar a distancia. A pesar de las interrupciones domésticas, los resultados fueron más positivos debido a la confianza y capacidad que tanto gerentes como trabajadores sintieron en el trabajo remoto. Los colaboradores que decidieron trabajar a distancia recibieron los implementos necesarios para su desempeño óptimo.

Zappalá et al. (2020), Este enfoque puede tener relevancia al considerar la implementación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en contextos similares, ya que su éxito depende también de la capacidad de los trabajadores y gerentes para adaptarse a la modalidad de trabajo remoto, así como de los recursos tecnológicos con los que cuenten.

En cuanto a las investigaciones en el contexto nacional se encuentra lo siguiente:

Además, Cosme (2022), tubo por propósito estudiar la relación de las decisiones financieras y el SIAF en una oficina pública de Huacho, así que realizó un estudio tipo correlacional y descriptivo y cuantitativo. Así mismo, trabajó con el total de la población de 20 colaboradores. Resultó que la confiabilidad del instrumento aplicado fue de 0.884 y un R de Pearson igual a 0.069. Se arribó a determinar una vinculación relevante entre las variables. El uso de este método mejora la capacidad administrativa, haciéndola más sencilla, interactiva, transparente y eficiente en el uso de los recursos financieros de la institución. Por consiguiente, La implementación del trabajo remoto en combinación con el uso del SIAF podría resultar en una mayor eficiencia y transparencia en la administración financiera.

Cosme (2022) aporta al estudio fortalecer las habilidades del equipo de trabajo en la elaboración de conciliaciones, con el objetivo de mejorar la toma de decisiones financieras, en especial en un entorno de trabajo remoto.

Garro (2021), buscó encontrar la relación del SIAF con la asignación de recursos en una institución pública. El autor llevó a cabo una investigación de naturaleza

descriptiva correlacional, utilizando un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. Mediante la aplicación de un cuestionario, se recopiló información de una muestra compuesta por 55 trabajadores. La asociación entre las variables examinadas resultó ser algo positiva, con un valor de correlación de Spearman de 0,369. Se aconseja que los funcionarios estén adecuadamente preparados y que se utilice el análisis para asegurar la capacidad de reestructurar o abordar cualquier problema que pueda surgir con el aumento de las transferencias fiscales. El propio sistema y de forma inherente tiene dificultades para abarcar las peculiaridades que se muestran en el proceso de asignación de recursos.

Garro (2022) se relaciona con el presente estudio al demostrar lo complejo que es el SIAF y reformularse nuevos modelos de trabajos para llevar a cabo los recursos financieros, por lo que el trabajo remoto podría ser parte de ella.

Por otro lado, Rueda (2021), a fin de conocer la forma en que se relaciona la productividad laboral y el trabajo remoto en un municipio hizo un estudio descriptivo correlacional, tipo cuantitativo y diseño no experimental. Mediante la aplicación de una encuesta hizo la recolección de datos de una muestra de 20 colaboradores, obteniendo que el 40% el trabajo remoto fue muy mala porque no tenían los instrumentos necesarios y el 60% la productividad laboral era regular y mala dado que se tuvo el problema de contagio del COVID 19. El valor de 0,446 encontrado para la Rho de Spearman (significación 0,000) indica una correlación moderadamente positiva entre las dos variables.

El estudio de Rueda (2021) sostiene que la implementación del trabajo remoto puede impactar positivamente en la productividad de un área determinada, tal como el SIAF, siempre que se garanticen los recursos indispensables para su operación.

En el estudio realizado por Morales y Villegas (2020), se llevó a cabo una investigación descriptiva no experimental con el objetivo de identificar el nivel de funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en un municipio. La muestra utilizada para la investigación estuvo conformada por 23 trabajadores. Como resultado de las encuestas obtuvieron que el 61% afirma que la operatividad del módulo financiero era baja, el 70% señaló que el trabajo del módulo de presupuesto era medio y el 57% dijo que el desempeño del módulo contable era medio, porque en los tres casos no se introducían ni se controlaban

los datos de forma continua, de esta manera concluyó que se debe mejorar el uso del programa SIAF en el municipio.

Morales y Villegas (2020) Uno de los retos primordiales se presenta en el ámbito contable, que frecuentemente se ve perjudicado por prácticas laborales ineficientes. En tal contexto, la puesta en marcha del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) puede ser un enfoque esencial para impulsar la eficiencia en esta área. Esta idea adquiere una mayor importancia cuando se contempla el potencial del trabajo a distancia. Este último, en combinación con la aplicación del SIAF, no solo podría reducir la ineficiencia en las labores contables, sino también incrementar la productividad y flexibilidad del equipo, adecuándose a las demandas contemporáneas de agilidad y digitalización del trabajo.

Castro (2018) con el objetivo de demostrar que el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) puede contribuir a la optimización de la Integración Contable. El estudio fue de naturaleza descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Para obtener información se utilizaron entrevistas, observación directa y una encuesta enviada a una muestra de 15 trabajadores. Las evidencias de la investigación revelaron que el 79% de los trabajadores experimentaron mejoras significativas en el proceso de integración contable, reportando una mayor efectividad y eficiencia. Además, el análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario mostró una correlación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.600, con un nivel de significancia de 0.018. En conclusión, los dos factores estudiados mostraron una asociación favorable.

El estudio de Castro (2018) se relaciona en que al enfocarse en el SIAF aporta directamente al aspecto contables de la institución, y está en el funcionamiento de la organización para así plantearse nuevos modelos de trabajo en un futuro y seguir siendo sostenible.

Con respecto a la primera variable, con el autor base: Ruedas (2021) el trabajo remoto se define como un estilo de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades laborales desde sus hogares o cualquier otro lugar fuera de las instalaciones de la empresa. De forma que el trabajo remoto fomenta la productividad al permitir a los empleados trabajar en un entorno cómodo y personalizado, sin distracciones externas. Así mismo, promueve la autonomía y la

responsabilidad individual, ya que los empleados deben gestionar sus tareas de manera más independiente.

A continuación, veremos los conceptos de sus dimensiones basados en los capítulos de La Ley del Teletrabajo en Perú para una investigación adaptada a la realidad nacional.

La primera dimensión, Derechos y Obligaciones (DO), según la Ley de Teletrabajo, los trabajadores que realizan trabajo remoto poseen las mismas obligaciones que los trabajadores presenciales, según el régimen laboral al que pertenezcan. El teletrabajo debe ser hecho de forma personal y el trabajador debe entregar y reportar su trabajo durante el tiempo que corresponde a su trabajo o jornada laboral. Por lo cual se debe cumplir con todas las normas emitidas por los empleadores para la realización del trabajo remoto y con las medidas de seguridad y salud, protección y confidencialidad de los datos (Ley N° 31572, 2022). En consecuencia, ambas partes deben establecer canales de comunicación efectivos para resolver dudas e intercambiar información relevante; de forma que se pueda mantener una retroalimentación constante que asegure una relación laboral sólida.

La segunda dimensión, Equipo y Herramientas de Trabajo (EHT), de acuerdo a la Ley del teletrabajo, los equipos como herramientas deben ser proporcionadas por la organización, así mismo se debe de compensar los costos operativos; es decir, debe de pagar el consumo de energía eléctrica, internet y otros, según sea el caso (Ley N° 31572, 2022; SERVIR, 2020). Al garantizar que los teletrabajadores cuenten con los recursos adecuados sin incurrir en costos adicionales, se promueve un ambiente de trabajo equitativo, donde todos los empleados tienen la oportunidad de desempeñarse de manera óptima, independientemente de si trabajan de forma presencial o remota.

La tercera dimensión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), implica que los empleadores deben evaluar si el trabajador cuenta con las condiciones mínimas para trabajar a distancia y si la empresa puede proveer lo que necesita (Ley N° 31572, 2022). Por otro lado, es sugerido que las entidades cuenten con una normativa de seguridad para la información que garanticen su confidencialidad (SERVIR, 2020). Así que la dimensión se enfoca en establecer normativas de seguridad para proteger la información y preservar la confidencialidad a fin de

salvaguardar tanto el bienestar de los empleados como los activos de la empresa en el entorno del trabajo remoto.

La cuarta dimensión, Supervisión y Sanciones (SS), explica las pautas que la organización está obligada a realizar asimismo señala que las sanciones que se apliquen al incumplimiento de sus normas institucionales, en el caso de instituciones públicas, serán de acuerdo a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y el reglamento propio de la entidad (Ley N° 31572, 2022). Por consiguiente, en esta dimensión se reafirma la importancia de mantener un ambiente de trabajo ético y profesional, incluso en el teletrabajo. Al establecer consecuencias claras para el incumplimiento de las normas, se promueve la responsabilidad y el cumplimiento de las obligaciones laborales, lo cual contribuye a mantener un alto nivel de productividad y calidad en el trabajo realizado.

La quinta dimensión, Tiempo de Jornada Laboral y Desconexión Digital (TJLDD), trata acerca de las horas de trabajo que el trabajador debe realizar como máximo, que deben ser las mismas que un trabajo presencial y al igual que esta, se debe cumplir con el pago horas extras; añade también, que debe el empleado tiene el derecho de desconectarse durante las horas que no corresponde su trabajo como las horas libres, vacaciones y descansos de fines de semana (Ley N° 31572, 2022). Esta dimensión es útil para promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal dado que, al fomentar la desconexión durante las horas no laborales, establece límites claros en el tiempo de trabajo.

Con otra definición por Popovici y Popovici (2020) es una manera alternativa de organizar el trabajo, facilitada por las TICs, que desafía los modelos tradicionales de gestión porque permite a los miembros de los equipos virtuales trabajar a distancia. Esta forma alternativa de organización del trabajo continúa transformando la forma en que las empresas y los empleados realizan sus actividades laborales, por lo que se ha convertido en una herramienta poderosa para la adaptabilidad y el crecimiento de las organizaciones, al tiempo que mejora la calidad de vida de los empleados.

Se adjunta otra definición, según Zhang et al (2021), entendida como innovadora y ágil modalidad de trabajo con beneficios y contras, ganó popularidad especialmente durante la pandemia como medida preventiva, puesto que, a pesar de que el

trabajador se encuentra fuera de la oficina, sigue estando subordinado al empleador y debe seguir los lineamientos y objetivos marcados por la empresa. De forma que aun cuando el trabajo remoto se volvió esencial durante la pandemia, su adopción ha mostrado beneficios más allá de las circunstancias excepcionales. Por lo que, en actualidad todavía se usan estas herramientas.

Durante la pandemia, se ha observado una situación peculiar en el mundo laboral debido a la adopción de nuevas formas de trabajo que han generado aspectos negativos como el exceso laboral, la salud mental y la digitalización excesiva, entre otros. En respuesta a ello, a nivel mundial, se ha automatizado el trabajo con el uso de tecnologías para el progreso y desarrollo de las organizaciones, asegurando así que las inversiones y la productividad de los empleados de los empleadores no se detengan. Esta nueva situación laboral es considerada como un medio para garantizar la existencia humana, como lo sostiene Bonavida et al. (2022).

Otra forma de dimensionar el trabajo remoto sería

Primero, jornada de trabajo cuyo entendimiento es sobre la cantidad de tiempo laborado para lograr la actividad solicitada durante la ley establecida; segundo, soporte laboral tecnológico cuya concepción es sobre el apoyo mediante programas, equipos y otras herramientas a los trabajadores; y tercero bienestar social cuya definición es el brindar un ambiente laboral saludable y de calidad para los integrantes (Uribe et al., 2021).

De esta forma, varias teorías explican el crecimiento del trabajo remoto en varias industrias. Como tal se presenta algunas:

La teoría de la economía del conocimiento argumenta que, a consecuencia de la compleja dinámica de las relaciones entre los trabajadores, cada vez las organizaciones deben innovar la manera en que trabajan tratando de hacerlas más flexibles en el tiempo y especializadas que sean sencillas de gestionar (Donnelly y Johns, 2021).

La teoría del intercambio social, la cual explica que los trabajadores prefieren el trabajo remoto porque ahorran el tiempo de transporte y los costos que conlleva desplazarse, además de evitar críticas de oficina y pueden disfrutar más tiempo de

la familia, por ello, en ocasiones hacen sacrificios y trabajan más horas de lo normal (Dimitrova, 2003).

La teoría de adaptación organizativa señala que el trabajo remoto, habitualmente lo realizan empresas con horarios flexibles en lo que se trabaja por resultados por lo que los trabajadores pueden dedicarle el tiempo que les convenga y esta es la razón principal por la que más trabajadores optan por esta modalidad (Wilson y Campbell, 2016).

En ese sentido, los beneficios del trabajo remoto según Guzmán (2021), son tanto para el empleador como para el trabajador, por ejemplo, al ser utilizados adecuadamente puede contribuir a mejorar la calidad de vida y la productividad del trabajador; por el otro lado la empresa podría ahorrar y aumentar la calidad del trabajo. Otros beneficios que pueden percibir los trabajadores son mayores salarios, integración de la vida personal con el trabajo y menos tiempo desperdiciado en el transporte (Guzmán, 2021).

Por el contrario, las desventajas para el trabajador son el aislamiento social, falta de inspiración, ausencia de socialización con los compañeros y los costos operativos son pagados por el trabajador; por su lado, la empresa puede encontrar una reducción en la productividad, ciberataques, perder la confidencialidad y dificultades para generar entornos de aprendizaje (Cardozo & Bulcourf, 2020).

Aunque hay desventajas relacionadas al trabajo remoto, sucede que las ventajas son mayores en la mayoría de los casos y pueden eliminar las desventajas que tenía el trabajo presencial. Así mismo, en la actualidad no hay una única forma de adaptar el trabajo remoto en las empresas por lo que estas nuevas formas de trabajo son supervisadas, mediante normas laborales, por los gobiernos de cada país (Tosca, 2002).

En 2022 el Congreso de la República del Perú aprobó la Ley N° 31572 llamado “Ley del Teletrabajo” en el que se detallan las obligaciones y también, los derechos del trabajador y de la empresa, además, se mencionan otros aspectos de importancia como las condiciones el tiempo de jornada laboral, seguridad y salud del trabajo a distancia, etc.

A continuación, se presentará una descripción de la segunda variable: Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF). Como autor base se considera al Ministerio de Economía y Hacienda (s.f.), es un conjunto de directrices a las que deben atenerse los organismos públicos en la gestión de sus recursos, abarcando aspectos como el financiamiento y su utilización. Estas normas están establecidas por ley y se implementan a través de procedimientos específicos.

La primera dimensión, Módulo Contable, es una plantilla en la que se registra los egresos e ingresos económicos, con esta información las instituciones públicas hacen los cierres Contables para el periodo que los requieran (Instituto de ciencias HEGEL, 2021). Es decir, en el registro contable se apuntan los datos que correspondientes a cada transacción para luego ser resumidos en una sola imagen contable del mes, trimestre, semestre o año (MEF, s.f.). De forma que, este módulo ayuda a garantizar la exactitud y confiabilidad de la información contable, cumpliendo con los principios y normativas contables aplicables.

La segunda dimensión, (MEF, s.f.). Módulo De Administración, es una plantilla por el que los usuarios registran los datos de las operaciones diarias de sus ingresos y gastos, en no presupuestales y presupuestales. El área de tesorería es responsable de ingresar sus transacciones en este módulo, y se registran como "presupuestales" aquellas operaciones que afectan el presupuesto de una entidad gubernamental. Por otro lado, las "no presupuestales" son aquellas operaciones que sólo afectan la situación económica o financiera, pero no el presupuesto de la organización (ENAEG, 2015). Por ende, el registro adecuado de estas operaciones en el Módulo de Administración del SIAF permite mantener un control preciso y detallado de los ingresos y gastos de la entidad; lo cual, es crucial para garantizar la transparencia en la administración financiera, facilitar la rendición de cuentas y tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos.

La tercera dimensión, Módulo Presupuestal, es el instrumento por el cual se obtiene la PCA (Programación de Compromisos Anuales), distribuida del Pliego al Distrito (Unidad Ejecutora) y priorizada para su ejecución en el Módulo Administrativo. Consiste en la creación, autorización, implementación y evaluación de los productos y equipamientos del sector público, así como los fondos necesarios para su ejecución (MEF, s.f.). Así que el módulo desempeña un papel fundamental los

procesos necesarios para la asignación de los recursos destinados a los productos y equipamientos del sector público, contribuyendo a una gestión responsable de los recursos presupuestarios.

Otro concepto del SIAF, según señala Villalba (2019), es una plataforma diseñada para ofrecer información financiera, no financiera y de desempeño en el ámbito público. Esta herramienta tiene como objetivo mejorar la toma de decisiones en las instituciones gubernamentales, proporcionando datos precisos y actualizados que permiten evaluar y monitorear el rendimiento económico y presupuestario.

Como tercera definición, en línea con lo expuesto por Inocente (2021), el Sistema de Administración Financiera (SIAF) se considera una herramienta integral para la gestión eficiente de los presupuestos, ingresos y gastos de las entidades públicas. Por lo tanto, este sistema proporciona a las instituciones estatales las herramientas necesarias para administrar de manera adecuada los recursos financieros y garantizar la transparencia en los procesos administrativos.

En el ámbito de la administración, se observan diferentes teorías y enfoques propuestas por la necesidad de diferentes épocas de la historia. Dentro de los enfoques más importantes se menciona el enfoque tradicional, el cual está compuesto por cuatro teorías (Post et al., 2020). En primer lugar, está la teoría científica, que tiene a Taylor, el fundador de la gestión científica, como su máximo exponente. Bajo esta teoría, los altos costos y la rentabilidad eran problemáticas principales, para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos, se aplica la Organización Racional del Trabajo (Velázquez, 2012). Por otro lado, se tiene la teoría clásica, en la cual Fayol menciona que la preocupación primaria concerniente a la administración es el logro de la eficiencia en el funcionamiento, el cual se logra a través de la estructura organizacional. La teoría de Fayol menciona el concepto de proceso administrativo y los 14 principios de la estructura organizacional (Almanza et al., 2018).

Como otra teoría se muestra la de Weber o teoría burocrática, la cual menciona que su objetivo es la construcción de estructuras sociales dirigidas por sistemas de autoridad. Por último, se tiene la teoría estructuralista, la cual toma como base el modelo burocrático para analizar la organización formal e informal, los equipos y condiciones (Gómez y Vásquez, 2019).

En términos de epistemología, el objetivo de esta investigación era acumular nueva información para ayudar a la institución de la capacidad de un ministerio para adaptarse al cambio y aprender cosas nuevas. Por lo tanto, se empleó una técnica de encuesta aplicada a una muestra representativa de forma cuantitativa-correlacional. También se utilizaron técnicas rígidas para garantizar la validez de los resultados. La fiabilidad de las herramientas de medición empleadas en las encuestas se evaluó mediante el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach. Además, la validez de contenido de las preguntas con respecto al constructo que pretendían evaluar se examinó mediante el coeficiente V de Aiken.

Es importante mencionar que se tuvo en cuenta la posibilidad de sesgos en la obtención e interpretación de la información; así que, se implementaron medidas para minimizar dichos sesgos, como el uso de muestras representativas y el aseguramiento de la confidencialidad de los participantes. Además, se realizó un análisis crítico de los resultados, considerando posibles limitaciones y sesgos potenciales, con el fin de garantizar una interpretación adecuada de los hallazgos. Luego, los datos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas adecuadas, lo que permitió realizar análisis descriptivos e inferenciales. De acuerdo a los resultados obtenidos, se encontró que las variables del trabajo remoto y el SIAF no están relacionadas en el caso de la unidad ejecutora del ministerio, lo cual contrasta con las expectativas iniciales.

En cuanto al constructo, durante el incanato existía una forma de Gestión Pública que se regía por normas y principios propios. Por lo tanto, en esa época se llevaba a cabo la redistribución de recursos y recibían órdenes para mejorar en beneficio de la sociedad. En la actualidad la manera organizarse de las instituciones ha cambiado, no obstante, el fin sigue siendo el mismo. En ese sentido, esta investigación, se centra en la gestión pública durante la pandemia, específicamente en relación con el trabajo remoto y el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en organizaciones gubernamentales (Jauregui et al., 2022).

Sucedió que en el tiempo de la pandemia del COVID-19, la modalidad de trabajo a distancia se convirtió en la regla para los empleados públicos, quienes debieron ejecutar sus tareas a través del uso del SIAF. Sin embargo, muchos enfrentaron múltiples desafíos, ya que se encontraron con una falta de apoyo por parte de sus

instituciones, lo que los obligó a adaptarse con sus propios equipos y conexiones personales. A raíz de esta experiencia, e reconoce la necesidad crítica de que las instituciones públicas estén equipadas para asegurar una administración eficaz y efectiva en tiempos de incertidumbre, como lo demostró la pandemia del COVID-19 (Sengupta y Al-Khalifa, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio efectuado es básico porque el estudio estuvo motivado por el aprendizaje de nueva información y una comprensión fundamental del tema más que por una aplicación práctica inmediata (Arias y Covinos, 2021). Es decir, se tiene como finalidad ampliar el conocimiento del tema escogido y profundizar en ello para contribuir a la comunidad científica con el nuevo conocimiento y recomendaciones establecidas. Por lo tanto, el estudio estuvo enfocado en sentar unas bases teóricas sólidas para futuras investigaciones sobre el vínculo entre el Trabajo Remoto y el SIAF.

3.1.2 Diseño de Investigación:

El autor del presente empleó un enfoque de tipo cuantitativo, ya que el proceso exigió realizar encuestas a un grupo determinado de individuos y, posteriormente, analizar estadísticamente los resultados para encontrar una solución determinante al problema planteado. Este enfoque implica que se emplearon técnicas de análisis numérico y estadístico para recopilar y medir los datos, y que se buscó obtener resultados precisos y cuantificables partiendo del estudio de las respuestas adquiridas a través de las encuestas.

Según Vega et al. (2014) el estudio que se llevó a cabo fue de índole cuantitativo debido a que se recurrió a mediciones numéricas y herramientas estadísticas para recolectar y examinar datos con el fin de responder a las preguntas del presente estudio y evaluar las hipótesis establecidas. En resumen, se usó las pruebas estadísticas con el fin de evaluar la asociación del Trabajo Remoto con el SIAF.

El nivel que se empleó es correlacional porque se quiso establecer la vinculación presente en las variables trabajo remoto y el Sistema Integrado de Administración Financiera. Conforme a Rodríguez et al. (2021), el estudio correlacional busca encontrar relaciones potenciales entre dos o más variables. Este tipo de enfoque se centra en analizar cómo estas variables están interrelacionadas y cómo se mueven juntas en la vida real. En este contexto, la investigación correlacional pudo

ayudar a los investigadores a descubrir patrones y tendencias en los datos, y a determinar la existencia de un nexo significativo entre los componentes en cuestión.

El trabajo tuvo el método hipotético-deductivo es un enfoque científico que se plantea en la formulación de suposiciones y en la realización de pruebas experimentales para validarlas o refutarlas. Este método implica seguir un proceso sistemático en el que se plantea una hipótesis, se lleva a cabo una investigación y se recopilan datos para poder confirmar o descartar la hipótesis inicial (Sánchez, 2018).

El diseño del estudio de investigación no modificó las variables y adicionalmente recopiló datos en un solo momento en el tiempo. Por lo que el diseño considerado para este trabajo fue “no experimental” de corte “transversal”. En ese sentido, Arias y Covinos (2021), indicaron que en este enfoque no se aplican condiciones experimentales o estímulos a las variables de investigación, sino que se evalúa a los sujetos de estudio con su naturalidad, sin aplicar estímulos o condiciones que puedan alterarlos. Por otro lado, el denominado estudio de corte transversal es una forma de estudio de investigación en la que se recopilan datos sobre un grupo de individuos o muestras en un momento determinado. Es decir, la aplicación de los instrumentos solo se realizó una sola vez durante el proceso de investigación.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable: Trabajo remoto

Definición conceptual

Se caracteriza como un modelo de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades laborales desde sus hogares o cualquier otro lugar fuera de las instalaciones de la empresa (Rueda, 2021)

Definición operacional

La ley del teletrabajo considera las siguientes dimensiones: Derechos y obligaciones, Equipos y herramientas, Seguridad y salud, supervisión y sanciones, Tiempo de jornada laboral y desconexión digital.

Indicadores

Conocimiento de derechos, Cumplimiento de obligaciones, Disposición de herramientas y equipo, Compensación de costos operativos, Conexión digital, Seguridad digital, Condiciones de salud, Supervisión, Cumplimiento de normas, Sanciones, Horas laborables, Tiempo de desconexión o descanso.

Escala de medición

Para el levantamiento de la información de la primera variable se usó un cuestionario de 25 ítems con respuestas de tipo ordinales en escala de Likert. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.2.2. Variable: Sistema Integrado de Administración Financiera

Definición conceptual

Se define como el conjunto de reglas, ordenamientos, principios de diligencia, que se aplica a una entidad pública, las cuales se mandan por un conjunto de dispositivos legales, reglamentan y establecen procedimientos para su ejecución; en cualquiera que sea la fuente de financiamiento y uso de estos a través del Sistema Integrado de Administración Financiera (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

Definición operacional

Según el Ministerio de Economía y Finanzas las dimensiones son: Módulo contable, Módulo administrativo y Módulo presupuestal.

Indicadores

Compromiso, Devengado, Girado, Pagado, Procedimientos Administrativos, Registro de compromisos, remuneraciones, abastecimiento, Sistema de tesorería, Registro de devengados, Registro de Girado, Presupuesto Institucional de Apertura, Presupuesto institucional modificado, Clasificador de gastos e ingresos, Cadena Programática

Escala de medición

Para la obtención de datos de la segunda variable, se aplicó un cuestionario de 25 ítems con respuestas de tipo ordinal en escala de Likert o por niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Torres (2019) sostiene que un grupo está compuesto por individuos o elementos que comparten ciertas características, lo que hace necesario definir y delimitar el grupo para que la investigación tenga éxito. Para el respectivo estudio, el grupo de interés poblacional de trabajadores fue seleccionada cuidadosamente esto para garantizar que todos los integrantes del grupo compartieran las características necesarias para la investigación, por tanto, se seleccionó a 65 trabajadores de la unidad ejecutora de un ministerio, Lima 2021-2022. Los criterios con los cuales se recopiló la cifra de personas que conforman la población, las cuales se detallan:

Criterios de Inclusión

- Los participantes deben haber trabajado durante más de dos años.
- Tener un contrato de trabajo – CAS
- Tener un contrato de locador de servicio
- Dar su consentimiento informado.
- Trabajadores Administrativos.

Criterios de Exclusión

- Contar con un periodo menor de un año de experiencia
- Trabajadores que ocupa alto cargo de confianza tales directores
- Que no otorguen su consentimiento

La elección del grupo poblacional se basó en estos criterios, lo que garantiza que estén calificados para el estudio y tengan la experiencia laboral necesaria para brindar respuestas esclarecedoras. También fue crucial obtener el consentimiento informado salvaguardar la privacidad y el secreto de los datos de los participantes.

3.3.2 Muestreo

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2020), se realizó un muestreo no probabilístico, también denominado muestreo dirigido; estas muestras se eligen con base en las características y el contexto del estudio en lugar de un requisito estadístico. Debido a que se eligen casos que están disponibles y predispuestos a formar parte de la investigación, en este trabajo se usó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3.3. Unidad de análisis

El conjunto del personal administrativo de la unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021-2022 constituyó la unidad de análisis del trabajo de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Pereyra (2022) describió el procedimiento del cuestionario empleado para esta investigación de la siguiente forma: el método del cuestionario es como una herramienta para obtener opiniones y datos fiables sobre la influencia de un producto en numerosas situaciones y medios de comunicación. Como resultado, esta estrategia se empleó en la indagación para adquirir información de la muestra seleccionada.

3.4.2. Instrumento

El instrumento seleccionado para la realización de esta tesis es el cuestionario. Según la definición de Martínez (2013), un cuestionario es una lista de preguntas previamente diseñadas que son contestadas por el encuestado, y se basa en las respuestas dadas por el encuestado en un determinado momento. El cuestionario se empleó como herramienta de recopilación de información en este estudio porque permite obtener información exacta y completa sobre los pensamientos y percepciones de los sujetos de estudio. Asimismo, los cuestionarios fueron elaborados por la autora tomando en cuenta los fundamentos teóricos anteriormente explicadas, las peculiaridades de la institución y la experiencia.

El cuestionario referente a trabajo remoto está compuesto por 25 ítems los cuales están divididos según las dimensiones propuestas. Como escala se consideró la

escala Likert como la más idónea para medir la percepción de los trabajadores según el ítem. A su vez, el cuestionario de SIAF también fue elaborado al fundamento a la escala Likert, siendo compuesto también por 25 ítems que se estructuraron según las dimensiones mencionadas en el capítulo de marco teórico.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La definición acerca del valor de un instrumento implica que un test es válido en la medida en que la teoría y los datos empíricos respalden la interpretación de los resultados para un uso específico. El proceso de recopilación de datos que apoya el uso y la interpretación de las puntuaciones se conoce como validación. Para llevar a cabo la validación, se requiere una especificación clara de las interpretaciones sugeridas, su base teórica, las predicciones que se derivan y las pruebas que respaldan su aplicabilidad (Prieto y Delgado, 2010).

En este estudio, se realizó un proceso de validación por medio de expertos, quienes evaluaron la aplicabilidad de los cuestionarios creados para la muestra en cuestión. Los resultados de esta revisión fueron fundamentales para determinar si los instrumentos son adecuados para su utilización (Diko, 2016). En primer lugar, se solicitó a los expertos que completen las fichas de validación proporcionadas por la autora, siguiendo las pautas establecidas en la guía de investigación de la universidad y los formatos correspondientes. Los expertos llevaron a cabo una revisión detallada de cada instrumento y proporcionaron las observaciones pertinentes en las fichas designadas. Posteriormente, se recopiló la información y se organizó en un banco de datos elaborado en Excel lo cual posibilitó la realización del análisis de V de Aiken.

Los análisis de la V-Aiken de los 25 ítems de la primera variable (trabajo remoto), resultaron todos aceptables al nivel de 0.90. De la misma manera los resultados del índice V-Aiken para los ítems de la segunda variable, indicaron que todos son aceptables al 0.90.

El grado en que los cambios en los hallazgos son impulsados por errores de medición aleatorios en lugar de diferencias reales en la característica probada se conoce como confiabilidad de la prueba. Una alta fiabilidad se alcanza cuando las variaciones en las puntuaciones reflejan principalmente variaciones reales en la característica evaluada y no errores de medición fortuitos (Bujang et al., 2018). Se

utilizó Alpha de Cronbach para valuar la fiabilidad del instrumento después de la prueba piloto, y se consideró confiable ya que el valor obtenido es mayor a 0.75. Este paso es fundamental para asegurar la validez de los resultados obtenidos.

Al respecto se obtuvo que para el caso del instrumento del trabajo remoto se tiene un índice de alfa Cronbach igual a 0.935, el cual es mayor a 0.75, por lo tanto, el instrumento de la primera variable es confiable. En el caso del segundo instrumento del Sistema Integrado de Administración Financiera se logró un alfa de Cronbach igual 0.976 y dado que el valor es mayor a 0.75, entonces se concluye que el instrumento para la segunda variable es confiable.

3.5. Procedimientos

En relación a la recolección de recopilación de datos, se entregó una carta emitida por la Universidad Cesar Vallejo al director de la entidad UE120 Programa Nacional de Dotación de Material Educativo, pidiendo permiso y acceso a la información de la entidad, así como a los instrumentos empleados por los colaboradores de la misma para el desarrollo de la tesis de maestría. Se solicitó la cooperación de los empleados en este proceso.

Luego de establecer las coordinaciones necesarias, se empleó una encuesta como instrumento para recopilar la información requerida. Los datos fueron recolectados durante la jornada laboral del personal de la entidad. A continuación, la información recopilada se ordenó en un archivo Excel para obtener los resultados de la comparación.

Basándose en la información recopilada en el contexto teórico, Las herramientas utilizadas para recopilar los datos se crearon para garantizar su fiabilidad y validez para el uso previsto.

Por último, pero no menos importante, los resultados del análisis se analizaron estadísticamente mediante la herramienta IBM SPSS. El objetivo principal de este análisis fue recopilar datos que permitan ejecutar los objetivos propuestos, validar las hipótesis y emitir juicios basados en los datos recopilados.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recopilados los datos de la encuesta, se elaboró una base de datos en Excel, la cual fue minuciosamente revisada para identificar posibles errores

estadísticos y celdas vacías. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis descriptivo de los datos utilizando IBM SPSS versión 25, presentando los resultados a través de gráficos y tablas que exhiben las variables, dimensiones e información socio demográfica de la muestra.

Los datos de las variables se sometieron a pruebas de bondad de ajuste para comprobar si su distribución era normal o no. En función de los resultados, se eligió la prueba adecuada y se utilizó la Rho de Spearman para calcular la correlación. Una vez encontradas las correlaciones, se confirmaron las hipótesis y objetivos del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Fleming y Zegwaard (2018), destacan los factores cruciales que deben tenerse en cuenta al hacer una investigación, incluida la obtención del consentimiento informado de los participantes, asegurar la confidencialidad de los datos y proteger contra posibles daños, así como prevenir conflictos de intereses. Este estudio se adhiere al principio de consentimiento informado al proporcionar un formulario completo que explica los procedimientos y los usos previstos de los datos recopilados. También renuncia a cualquier forma de daño al participante, ya sea financiero, psicológico o físico, para obtener su cooperación.

Se tomaron en cuenta además los aspectos éticos como:

Principio de autonomía: se aseguró que el participante en la investigación tuviera el derecho de plantear todas sus preguntas necesarias para despejar sus dudas antes de tomar la decisión de participar o no. Además, se garantizó que la decisión sería respetada y, en caso de optar por no continuar, se le permitiría hacerlo sin ningún tipo de inconveniente.

Principio de no maleficencia: Se informó al sujeto de que su participación en el estudio no entrañaba riesgos ni efectos negativos.

Principio de beneficencia: Al concluir el estudio, se aseguró al participante que la institución sería la única en recibir los resultados de la investigación. No recibiría ningún tipo de beneficio económico u otra forma de retribución. A pesar de que la investigación no tendría un efecto inmediato en su bienestar personal, los hallazgos resultantes podrían tener un impacto positivo en la salud colectiva.

Principio de justicia: se aseguró que la información recopilada durante el estudio se tratara de forma anónima, sin posibilidad de identificar al participante. Se garantizó la total confidencialidad de la información proporcionada, la cual no se utilizaría para ningún otro propósito más allá de la investigación.

Además, se enfatizó la importancia de adherirse a los estándares aceptados para las citas y referencias en la investigación, con el objetivo de evitar el plagio y el uso indebido de datos y conclusiones, lo cual podría tener un efecto negativo en la comunidad científica. Como señalaron Inguillay et al. (2020), es fundamental buscar la verdad, abstenerse de fabricar información y evitar obtener resultados sesgados. Este estudio siguió los estándares descritos en las pautas de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) de 2020 para garantizar una redacción y una cita adecuadas de las fuentes utilizadas como base. Por último, se modificó la estructura y presentación de la investigación siguiendo el manual de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

Luego que la autora obtuvo los datos de 65 trabajadores de la unidad ejecutora, por medio de una encuesta física, se pasó la información a Excel para obtener los valores por dimensión y variable. Seguidamente, se procesaron los datos en el software SPSS v.26, con el objetivo de realizar un análisis descriptivo para cada variable y dimensión.

Tabla 1

Cruce entre las variables Trabajo Remoto y SIAF

		SIAF		Total	
		Regular	Alto		
Trabajo remoto	Regular	Recuento	8	17	25
		% del total	12,3%	26,2%	38,5%
	Alto	Recuento	0	40	40
		% del total	0,0%	61,5%	61,5%
Total	Recuento	8	57	65	
	% del total	12,3%	87,7%	100,0%	

En la tabla 1 muestran que, cuando se combinaron los datos del trabajo a distancia y del SIAF, se descubrieron las siguientes impresiones de los empleados:

En cuanto al Trabajo Remoto, se destaca que un 38.5% la considera regular y un 61.5% la valora como alta.

En cuanto al análisis del Sistema Integrado de Administración Financiera, se observó que un 12.3% de los participantes lo evaluaron como satisfactorio, mientras que un 87.7% lo consideraron altamente efectivo.

Las conclusiones del estudio ofrecen un resumen general de las respuestas de las perspectivas e impresiones de los empleados sobre el trabajo a distancia y el SIAF para los años 2021-2022. Es importante destacar que la Unidad Ejecutora llevó a

cabo sus funciones de manera remota utilizando el SIAF para cumplir con los objetivos establecidos, lo que resalta la importancia de estas percepciones dentro del contexto específico de esta organización.

Tabla 2*Cruce de la dimensión Derechos y obligaciones con la variable SIAF*

SIAF			Regular	Alto	Total
Derechos y obligaciones	Regular	Recuento	4	6	10
		% del total	6,2%	9.2%	15.4%
	Alto	Recuento	4	51	55
		% del total	6,2%	78.5%	84.6%
Total	Recuento	8	57	65	
	% del total	12.3%	87.7%	100%	

En cuanto a la dimensión de derechos y obligaciones, se encontró que el 15.4% de los trabajadores manifestó que el nivel de los derechos y obligaciones es regular y un 84.6% está en un nivel alto.

En relación con la variable Sistema de Administración Financiera, se observó lo siguiente, el 12.3% en cuanto a los colaboradores encuestados lo percibe como regular, lo que implica que tienen algunas reservas o áreas de mejora identificadas en el sistema. Sin embargo, la gran mayoría, el 87.7% de los colaboradores, lo considera como alto, lo que refleja una percepción positiva y confianza en la eficacia y funcionalidad del sistema de administración financiera.

Los resultados obtenidos referentes a relación de la dimensión de Derechos y Obligaciones, de acuerdo a la Ley de Teletrabajo, y el Sistema de Administración Financiera (SIAF), revelan que, en la entidad, un alto porcentaje de trabajadores tenía un claro conocimiento sobre sus derechos laborales y sobre el hecho de que el SIAF era un módulo administrativo que contribuía al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 3*Cruce de la dimensión Equipos y herramientas de trabajo con la variable SIAF*

SIAF			Regular	Alto	Total
Equipos y herramientas de trabajo	Bajo	Recuento	6	2	8
		% del total	9,2%	3,1%	12,3%
	Regular	Recuento	2	51	53
		% del total	3,1%	78,5%	81,5%
	Alto	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	6,2%	6,2%
Total	Recuento	8	57	65	
	% del total	12.3%	87.7%	100%	

Según el cuadro 5, el 12.3% de los trabajadores refieren que los equipos y elementos de trabajo se encuentran en un nivel bajo, el 81.5% en un nivel estándar y el 6.2% en un nivel alto.

En relación a la variable SIAF, puede observar que el 12.3% de los empleados consultados la califican como regular, lo que implica que tienen algunas áreas de mejora o aspectos que pueden ser optimizados en el sistema. Por otro lado, un destacado 87.7% de los trabajadores la consideran como alta, lo que refleja una percepción positiva y una confianza en la eficacia y funcionalidad del sistema de administración financiera.

Estos resultados indican que existe una diversidad de opiniones. Mientras que una parte significativa de los trabajadores perciben los equipos y herramientas como bajos, una proporción considerable considera que el SIAF funciona de manera eficiente y de calidad. Estos hallazgos pueden proporcionar información valiosa para identificar áreas de mejora y fortalezas en relación a los equipos y herramientas de trabajo y el SIAF en la organización.

Tabla 4*Cruce de la Seguridad y salud en el trabajo con la variable SIAF*

SIAF			Regular	Alto	Total
Seguridad y salud en el trabajo	Regular	Recuento	8	21	29
		% del total	12,3%	32,3%	44,6%
	Alto	Recuento	0	36	36
		% del total	0,0%	55,4%	55,4%
Total		Recuento	8	57	65
		% del total	12,3%	87,7%	100,0%

Con respecto a la tabla 4, se puede observar que el 44.6% tienen niveles regulares y el 55.4% tienen niveles altos.

En lo que respecta al Sistema de Administración Financiera, se puede observar que el 12.3% de trabajadores participantes de la investigación tiene una percepción calificada como regular en relación a esta variable, lo que indica que tienen algunas reservas o áreas de mejora identificadas en el sistema en términos de seguridad y salud laboral. Por otro lado, un notable 87.7% de los trabajadores la perciben como alta, lo que sugiere que tienen una percepción positiva y confían en la eficacia del sistema de administración financiera en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Estos resultados destacan la importancia de prestar atención a las preocupaciones y percepciones de los trabajadores, en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se sugiere que se realicen acciones para abordar las deficiencias identificadas y fortalecer las condiciones laborales en beneficio del personal administrativo y de la organización en su conjunto. Esto ayudará a crear un entorno de trabajo seguro y saludable, promoviendo el bienestar de los empleados y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Tabla 5*Cruce de la dimensión Supervisión y sanciones con la variable SIAF*

SIAF			Regular	Alto	Total
Supervisión y sanciones	Bajo	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,1%	3,1%
	Regular	Recuento	4	12	16
		% del total	6,2%	18,5%	24,6%
	Alto	Recuento	4	43	47
		% del total	6,2%	66,2%	72,3%
Total	Recuento	8	57	65	
	% del total	12.3%	67,7%	100%	

El análisis de la Tabla 5 revela que el 3.1% de los participantes se encuentra en un nivel bajo, el 24.6% en un nivel regular y el 72.3% en un nivel alto en cuanto al componente de control y sanciones.

Al examinar la variable del SIAF, se nota que el 12.3% de los trabajadores encuestados la califica como regular, lo que implica que tienen algunas preocupaciones o aspectos identificados para mejorar en relación a la supervisión y sanciones. Por otro lado, un considerable 67.7% de los trabajadores la considera alta, lo que indica una percepción positiva y confianza en la efectividad del SIAF en términos de supervisión y sanciones.

Estos resultados indican que la entidad ha logrado establecer un sistema de control interno efectivo, donde la supervisión y las sanciones se aplican de manera adecuada. Esto demuestra que se brinda un ambiente de trabajo en el cual se promueve el cumplimiento de las normas y se garantiza el correcto funcionamiento del SIAF. Además, resaltan la importancia de mantener y fortalecer este enfoque

de control interno, lo cual contribuirá a garantizar la transparencia, el cumplimiento normativo y la eficiencia en los procesos de la organización.

Tabla 6

Cruce entre la dimensión Tiempo de jornada laboral y desconexión digital con la variable SIAF

			SIAF		
			Regular	Alto	Total
Tiempo de jornada laboral y desconexión digital	de Bajo	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,1%	3,1%
	Regular	Recuento	8	47	55
		% del total	12,3%	72,3%	84,6%
	Alto	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	12,3%	12,3%
Total	Recuento		8	57	65
	% del total		12.3%	87.7%	100%

En cuanto a la Tabla 6, se descubrió que en la dimensión del tiempo de trabajo y la desconexión digital, el 3.1% se encuentra en un nivel bajo, el 84.6% en un nivel regular y el 12.3% en un nivel alto.

En lo que respecta a la variable del Sistema de Administración Financiera, es notable que el 12.3% de los trabajadores encuestados la califica como regular, lo cual indica que han identificado algunas preocupaciones o áreas de mejora relacionadas con el tiempo de jornada laboral y la desconexión digital. Por otro lado, un significativo 87.7% de los trabajadores la considera alta, lo que sugiere que perciben que el SIAF promueve adecuadamente el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de desconexión digital.

Estos resultados enfatizan la importancia de abordar y mejorar la gestión del tiempo de trabajo y la desconexión digital en la entidad. Es fundamental implementar medidas y políticas que promuevan un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y el derecho de los empleados a descansar y

desconectar. Asimismo, se tomaron acciones para fortalecer el SIAF y asegurar que cumpla con los objetivos deseados en relación a esta dimensión.

4.2. Análisis Inferencial

Tabla 7

Prueba de normalidad entre las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.11	65.00	,200*	0.97	65.00	0.14
SIAF	0.13	65.00	0.02	0.93	65.00	0.01

- H0 = Los datos provienen de una distribución normal.
- H1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

Se llevó a cabo un análisis inferencial, comenzando con una prueba de normalidad utilizando el software SPSS v.26 para las variables de Trabajo remoto y SIAF. Se empleó el tamaño de la muestra de 65 y se evaluó la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, los resultados se observan que el valor de $p=0.200$ para la variable de trabajo remoto y $p=0.02$ para la variable SIAF. Como consecuencia de los resultados, se determinó que el valor de significación era inferior a 0,05, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

Al respecto para generar estadísticas no paramétricas y validar los supuestos del estudio en la investigación, se aplicó la prueba Rho de Spearman.

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre Trabajo remoto y el SIAF

Ho: No hay relación significativa entre Trabajo remoto y el SIAF

$\alpha=0.05$

Tabla 8

Correlación del Trabajo remoto con el SIAF

			Trabajo remoto	SIAF
Rho de Spearman	de Trabajo remoto	Correlación	1,000	,485
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	SIAF	Correlación	,485	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Los resultados de la prueba Rho de Spearman figuran en la tabla 8, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,485 esto nos indica que tiene una relación positiva moderada y un nivel de significación de 0,000, inferior a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que existe una relación significativa entre las variables SIAF y el empleo a distancia. En otras palabras, el nivel de trabajo remoto tiene influencia en el nivel de SIAF, y viceversa.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre los DO y el SIAF

Ho: No hay relación significativa entre los DO y el SIAF

$\alpha=0.05$

Tabla 9

Correlación de los DO con el SIAF

		Derechos y obligaciones	SIAF
Rho de Spearman	de Derechos y obligaciones	de 1,000	,246
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,048
	N	65	65
	SIAF	de ,246	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,048	.
	N	65	65

Al utilizar el análisis Rho de Spearman en relación con la Tabla 9, se observa coeficiente de correlación es de 0,246 esto indica que la relación es positiva baja, junto con un valor de significación de 0,048, inferior a 0,05. Como resultado, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los Derechos y obligaciones y el SIAF en la unidad ejecutora de un ministerio en Lima durante el periodo 2021-2022.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre los EHT y el SIAF

Ho: No hay relación significativa entre los EHT y el SIAF

$\alpha=0.05$

Tabla 10

Correlación de los EHT con el SIAF

		Equipos y herramientas de trabajo	
		SIAF	
Rho	de Equipos y herramientas de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
Spearman	de Equipos y herramientas de trabajo	Coefficiente de correlación	,319
		Sig. (bilateral)	,010
		N	65
	SIAF	Coefficiente de correlación	,319
		Sig. (bilateral)	,010
		N	65

Se utilizó el análisis estadístico Rho de Spearman para investigar la asociación entre la variable SIAF y la dimensión Equipos y herramientas de trabajo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.319 esto indica que la relación es positiva baja y tuvo un valor de significación bilateral menor a 0,05 de 0,010. En consecuencia, se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre el nivel del SIAF y el nivel de Equipos y herramientas de trabajo en la unidad ejecutora de un ministerio en Lima durante el periodo 2021-2022.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la SST y el SIAF

Ho: No hay relación significativa entre la SST y el SIAF

$\alpha=0.05$

Tabla 11

Correlación del SST con el SIAF

		Seguridad y salud en el trabajo	el SIAF
Rho de Spearman	de Seguridad y salud en el trabajo	de 1,000	,322
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	65	65
	SIAF	de ,322	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	65	65

En relación con la Tabla 12 el coeficiente de correlación es de 0,322 esto indica una relación positiva baja, junto con una significación bilateral de 0,009 que es inferior a 0,05. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa y se refutó la hipótesis nula. La interpretación de estos resultados permite concluir que, en la unidad ejecutora de Lima de un ministerio para los años 2021-2022, existe un vínculo significativo entre la variable SIAF y la dimensión Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la SS y el SIAF

Ho: No hay relación significativa entre la SS y el SIAF

$\alpha=0.05$

Tabla 12

Correlación de la SS con el SIAF

		Supervisión y sanciones	SIAF	
Rho de Spearman	de Supervisión y sanciones	Coeficiente de correlación	de 1,000	,346
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	65	65
	SIAF	Coeficiente de correlación	de ,346	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	65	65

Con respecto a la tabla 12, se ha observado que el coeficiente de correlación es positivo y de magnitud baja, con un valor de 0.346. Asimismo, el valor de la significancia bilateral es de 0.005, Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Estos hallazgos señalan que hay una correlación significativa entre la variable SIAF y la dimensión de Supervisión y sanciones en el trabajo en la unidad ejecutora de un ministerio en Lima durante el periodo de 2021 a 2022.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre los TJLDD y el SIAF

Ho: No hay relación significativa entre los TJLDD y el SIAF

$\alpha=0.05$

Tabla 13

Correlación de TJLDD con el SIAF

			Tiempo de jornada laboral y desconexión digital	SIAF
Rho de Spearman	Tiempo de jornada laboral y desconexión digital	Coeficiente de correlación	1,000	,273
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	65	65
	SIAF	Coeficiente de correlación	,273	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	65	65

El coeficiente de correlación resultante de la prueba Rho de Spearman es de baja magnitud positiva (0.273), tal como se evidencia en la Tabla 13. Además, se identificó un valor de significación bilateral de 0.028, que es inferior al umbral de significación preestablecido de 0.05. Por ende, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, se puede inferir que hay un vínculo significativo entre el SIAF y el horario de trabajo y desconexión digital en la unidad ejecutora de un ministerio de Lima durante el periodo 2021-2022.

V. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue examinar la relación entre el trabajo remoto y el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) durante la pandemia en una unidad ejecutora de un ministerio en Lima, en el período 2021-2022. Mediante la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.485, con un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados sugieren que hay una relación positiva significativa entre el trabajo remoto y el uso del SIAF, lo que implica que la implementación del trabajo remoto tiene influencia directa en la utilización del sistema financiero en dicha unidad ejecutora. En ese sentido Collado et al. (2022), encontró que el 48% de los trabajadores poseía un conocimiento en el uso de TIC's, lo que quiere decir que un gran porcentaje de colaboradores estaban preparados para realizar sus deberes desde sus hogares.

De la misma forma Arce (2018), encontró que el 71% de los colaboradores en un municipio percibió que con la implementación del SIAF se logró avanzar considerablemente en el desempeño de los objetivos de la entidad, además, el 57% de encuestados indicó que el uso del SIAF permitió que los trámites administrativos disminuyeron.

Considerando que el trabajo remoto se define como una modalidad que permite a los empleados realizar sus tareas laborales desde sus hogares u otros lugares externos a las instalaciones de la empresa (Rueda, 2021), y teniendo en cuenta que el SIAF se refiere a un conjunto de normas y principios que las entidades públicas deben seguir en la gestión de sus recursos (MEF, s.f.), se puede concluir que la introducción del trabajo remoto ha tenido un impacto directo en el uso del SIAF.

En el análisis de la relación entre el trabajo remoto y el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en una unidad ejecutora, se identificaron tanto fortalezas como debilidades. Entre las fortalezas, el uso del coeficiente de correlación de Spearman permitió obtener respuestas diversas y explorar la relación entre las variables de interés. Además, la mayoría de los encuestados tuvo una percepción similar, lo que sugiere que los resultados pueden generalizarse y proporcionar una idea inicial de la relación entre el trabajo remoto y el SIAF. Sin embargo, también se encontraron debilidades. En particular, se observó que el

trabajo remoto y el SIAF en la unidad ejecutora no mostraron una correlación significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman no permitió identificar aspectos específicos de las variables, lo que limita la comprensión detallada de la dinámica entre el trabajo remoto y el SIAF en dicha unidad ejecutora.

Con relación al primer objetivo específico, el cual es identificar si hay una relación entre los derechos y obligaciones del trabajador con el SIAF durante la pandemia en Unidad Ejecutora de un Ministerio, Lima, 2021 - 2022. Los resultados indican que un índice de correlación positivo bajo de 0.246 ($\text{sig}=0.048$), es decir, la dimensión guarda relación con el SIAF de la unidad ejecutora. Esto implica que el respeto a los derechos y obligaciones laborales están directamente vinculados a la forma en que se utiliza el SIAF en la Unidad Ejecutora del Ministerio durante ese periodo en particular. De manera similar, Morales y Villegas (2020), encontraron que la mayor proporción de encuestados y entrevistados dijo que el nivel de los módulos del SIAF es considerado bajo y esto se atribuía al poco control de los datos. Por otra parte, según Arango (2018), es fundamental una capacitación adecuada en el uso del SIAF para asegurar su eficiencia en el registro y procesamiento de información.

La ley actualmente en vigor (Ley nº 31572 de 2022) establece que los empleados que realizan trabajo a distancia tienen muchas de las mismas obligaciones y protecciones que los que realizan trabajo presencial. Esto implica que las leyes de seguridad y confidencialidad de datos, así como las normas de salud y seguridad, también deben ser cumplidas por los empleados a distancia (Newlands et al., 2020). El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) es una herramienta utilizada en el contexto de las entidades públicas para organizar y gestionar las operaciones presupuestarias, financieras y contables del sector público. Por lo tanto, durante la pandemia del COVID 19 el SIAF tuvo que ser utilizado por varias entidades para que sus colaboradores empezaran a trabajar en remoto. Aunque fue una obligación el uso de ese sistema, la ejecución estuvo a cargo de cada institución; lo que dio lugar a problemas durante su implementación.

Seguidamente, a cerca del segundo objetivo de precisar si existe relación de los equipos y herramientas de trabajo con el SIAF durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022. Se halló un coeficiente de correlación

de 0.319 con significancia bilateral de 0.010, que quiere decir que el SIAF está relacionado con los equipos y herramientas de trabajo en la unidad ejecutora de un ministerio en Lima, 2021-2022. De manera similar, Rueda (2021) destaca que el 40% de los encuestados mencionó que el nivel del SIAF fue bastante mejorado debido a las medidas implementadas, como la provisión de instrumentos y capacitaciones adecuadas para el desarrollo del trabajo en remoto.

En teoría, de acuerdo con la Ley del Teletrabajo (2022), la organización debe proporcionar los equipos necesarios, además de compensar los costos operativos generados por el trabajo remoto. Todo esto es importante, según Almanza et al. (2018), porque la administración busca lograr eficiencia en el funcionamiento. En este contexto, de acuerdo a los resultados de la investigación que indican la presencia de correlación moderada entre ambas variables, se puede inferir que este hecho podría ser atribuido a la presencia de otros factores que no fueron contemplados en el estudio, pero que podrían tener influencia en la utilización del SIAF durante el trabajo remoto y al aumento de la fuerza de esta correlación.

Se encontró un coeficiente de correlación positivo bajo de 0,322 (sig=0,009) en relación al tercer objetivo específico, que fue conocer la relación entre la seguridad y salud ocupacional y el SIAF durante la pandemia en una unidad ejecutora de un ministerio de Lima en los años 2021-2022. Estos hallazgos muestran que hubo relación entre los aspectos de seguridad y salud ocupacional y el SIAF durante la pandemia. Es importante reconocer que esta relación se puede haber dado por diferentes factores, en ese sentido, estos resultados coinciden con lo establecido en Peña (2021), quien a través de su investigación encontró que la seguridad y salud en el trabajo es de suma importancia para el buen desempeño de las funciones de los trabajadores públicos, siendo influyente para realizar acciones administrativas (55%).

En cuanto a la relación entre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) se centra en establecer normativas y procedimientos que protejan la confidencialidad de la información, salvaguarden el bienestar de los empleados y garanticen una gestión responsable de los recursos en el entorno del trabajo remoto. Mientras la SST exige evaluar las condiciones para trabajar a distancia y proveer lo necesario, el SIAF establece directrices para

la gestión financiera, incluyendo el uso adecuado de recursos. Al seguir estas normas, se busca preservar tanto la seguridad y salud de los empleados como los activos de la empresa, promoviendo un entorno laboral seguro y una gestión transparente en el ámbito público (Ley N° 31572, 2022; Ministerio de Economía, s/f).

Se encontró un coeficiente de correlación positiva de 0.346, el valor de la significancia bilateral es de 0.005 para el cuarto objetivo específico, que consistió en determinar la relación entre la supervisión y sanciones con el SIAF durante la pandemia en una unidad ejecutora de un ministerio de Lima durante los años 2021-2022. Estos hallazgos sugieren que la variable SIAF y la dimensión de supervisión y sanciones se correlacionaron significativamente en dicha unidad ejecutora. Por otro lado, Paschoal et al. (2022) señalan la importancia de la participación activa de los trabajadores en las decisiones gerenciales y el apoyo organizacional como medidas estratégicas para prevenir problemas de salud y alcanzar los objetivos de la organización. Así que para una adecuada organización de la institución se debe considerar como guía la ley N°31572 (2022), en el que se explica las pautas que la organización está obligada a realizar asimismo muestra las sanciones que se deben aplicaren caso de incumplimiento.

Determinar la asociación entre la jornada laboral y la desconexión digital con el SIAF durante la pandemia en una unidad ejecutora de un ministerio en Lima en los años 2021-2022, según el quinto objetivo especificado. El coeficiente de correlación determinado por la prueba Rho de Spearman resultó directo (0.273, sig.=0,028). En consecuencia, se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. En consecuencia, se puede afirmar que existió una correlación perceptible entre el SIAF y el horario de trabajo y desconexiones digitales en la unidad ejecutora del Ministerio con sede en Lima durante todo el tiempo mencionado.

Considerando que la desconexión digital es reconocida como un derecho laboral que permite a los trabajadores desconectarse de los medios tecnológicos fuera de su horario de trabajo, por lo que los trabajadores pueden realizar cualquier otra actividad en su tiempo de descanso (Espinoza, 2020). Sin embargo, Sandoval y Silva (2022) señala de que actualmente el país peruano tiene muy poca regulación

en lo que respecta al trabajo remoto, por lo tanto, no se precisan sanciones para las entidades que incumplan con el derecho de desconexión digital.

En sentido Sandoval y Silva (2022) corrobora tal situación al encontrar que el 100% de los entrevistados manifestaron que la institución no implemento su lugar de trabajo para que hicieran su trabajo en remoto. Esto enfatiza la importancia de fomentar una mayor regulación y educación sobre este tema con el fin de crear un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional de los empleados. El derecho de los empleados a desconectarse de los dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral debe ser reconocido y respetado por las empresas para respaldar su productividad y bienestar (Vyas, 2022).

A pesar de los resultados que indican una correlación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) y el trabajo remoto, es importante destacar que esta investigación ha aportado conocimiento y claridad en cuanto a la relación entre ambas variables. Al explorar y analizar esta relación, se ha contribuido al avance del conocimiento científico en el campo y se ha proporcionado una base sólida para futuras investigaciones en este tema.

Los hallazgos de esta investigación tienen implicaciones significativas en la toma de decisiones y en la gestión de recursos en instituciones públicas. Al comprender que el trabajo remoto influye directamente en el funcionamiento del SIAF, se pueden optimizar los procesos y recursos, evitando inversiones innecesarias en tecnología o sistemas. Esto permite que los recursos se asignen de manera más efectiva a áreas que requieren mejoras o ajustes, contribuyendo así a la eficiencia y eficacia en la administración financiera.

En resumen, la investigación encontró una relación directa entre el SIAF y el trabajo remoto, su contribución radica en el conocimiento adquirido y en la capacidad de descartar suposiciones infundadas. Esto es fundamental para tomar decisiones informadas y promover un enfoque basado en evidencias en la gestión de recursos y en el diseño de políticas relacionadas con el trabajo remoto y la administración financiera en entidades públicas.

El enfoque metodológico utilizado en este estudio, que incluye el uso del coeficiente de correlación de Spearman y el análisis de las percepciones de los encuestados, es un ejemplo de rigor y validez en la investigación científica. Al emplear estos

métodos, se ha obtenido evidencia sólida y confiable que respalda la falta de relación entre las variables del estudio. Estos hallazgos no solo son relevantes en el contexto de esta investigación, sino que también pueden ser de utilidad para investigaciones futuras.

La contribución de este estudio al mundo científico radica en su capacidad para proporcionar una base sólida de evidencia que respalda la falta de correlación entre el SIAF y el trabajo remoto. Esta información puede ser de gran valor para futuros estudios, ya que les permite dirigir su enfoque hacia otros factores o variables que podrían tener una influencia más significativa en el funcionamiento del SIAF en el contexto específico del trabajo remoto. Además, al refinar y enriquecer el conocimiento existente sobre este tema, se promueve un enfoque más completo y holístico en la comprensión de la relación entre el SIAF y el trabajo remoto.

Esto puede abrir nuevas oportunidades para explorar otros aspectos relevantes y brindar una perspectiva más amplia sobre cómo estas variables interactúan en entornos organizacionales. En conclusión, este estudio ha aportado al mundo científico una sólida evidencia que respalda la relación entre el SIAF y el trabajo remoto. Además, su enfoque metodológico riguroso y válido puede servir como modelo para investigaciones futuras en este campo. Estos hallazgos contribuyen a una comprensión más completa de la dinámica entre estas variables y abren nuevas perspectivas para la investigación en el ámbito de la administración financiera y el trabajo remoto.

Por otro lado, a pesar de encontrar una relación entre las variables, los resultados de esta investigación tienen un impacto social significativo, ya que proporcionan información valiosa que puede influir en la toma de decisiones y en la gestión de recursos en instituciones públicas. Estos hallazgos brindarán una base sólida para tomar decisiones informadas en relación con las políticas y prácticas relacionadas con el uso del SIAF en un entorno de trabajo remoto. Además, los responsables de la administración podrán utilizar estos resultados para optimizar los procesos y mejorar la eficiencia en el manejo financiero, teniendo en cuenta que el trabajo remoto tiene un impacto directo en el funcionamiento del sistema. Asimismo, esta investigación ayudará a dirigir los recursos de manera más efectiva, evitando

inversiones innecesarias en tecnología o sistemas, y permitiendo que los recursos se asignen a áreas donde realmente se necesiten mejoras o ajustes.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, la introducción del trabajo remoto se relaciona de forma directa en la utilización del SIAF de la Unidad Ejecutora del Ministerio. Los hallazgos obtenidos revelan que el 87.7% de los encuestados lo percibió como alto. Así mismo, al aplicar la prueba de correlación, se encontró una correlación positiva moderada de 0.485 y una significancia bilateral menor a 0.05 ($\text{sig}=0.000$).

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico, se comprobó una correlación positiva baja de 0.246 entre los derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio. Se constató que el 78.5% de los participantes calificó la relación como alta.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró una correlación positiva baja de 0.319 entre equipos y herramientas de trabajo y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio. El valor de significancia bilateral fue de 0.010.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, se comprobó una correlación positiva baja de 0.322 ($\text{sig}=0.009$), entre seguridad y salud en el trabajo y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio.

Quinta: Acerca del cuarto objetivo específico, se encontró que el coeficiente de correlación es positiva baja ($Rho=0.346$, $\text{sig.}=0.005$). Por lo tanto, hay una correlación significativa entre la dimensión de supervisión y sanciones en el trabajo y la variable SIAF en la unidad ejecutora de un ministerio en Lima durante el periodo de 2021 a 2022.

Sexto: En relación al quinto objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.273 ($\text{sig.}=0.028$). En consecuencia, se concluyó que existe una relación positiva baja entre el tiempo de jornada laboral y desconexión digital y el SIAF y en la unidad ejecutora de un ministerio en Lima durante el periodo comprendido entre 2021 y 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere realizar un seguimiento periódico del uso y el horario de los empleados con respecto al SIAF, tanto en el trabajo remoto como en el presencial. Esto se puede lograr a través de encuestas periódicas, grupos de discusión o entrevistas individuales con los usuarios del sistema.

Segunda: Se sugiere implementar políticas y prácticas que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales, tales como el respeto al horario de trabajo, la desconexión digital, derecho a la infraestructura tecnológica, para fomentar un ambiente de trabajo saludable y equitativo. Esto puede incluir la revisión y actualización de políticas internas, la creación de programas de sensibilización, así como el establecimiento de mecanismos de denuncia y protección para los empleados.

Tercera: Se sugiere realizar una evaluación detallada de los equipos y herramientas de trabajo utilizados en la unidad ejecutora del ministerio. Esto implica identificar posibles deficiencias o necesidades de mejora en términos de rendimiento, disponibilidad y mantenimiento de los equipos.

Cuarta: Se recomienda establecer un sistema efectivo de monitoreo y seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo tanto en la modalidad presencial como remota. Lo que implica realizar inspecciones regulares, evaluar los riesgos laborales y asegurar el cumplimiento de las normativas y regulaciones pertinentes.

Quinta: Se recomienda realizar una evaluación de la efectividad de los mecanismos existentes de supervisión y sanciones en el trabajo para prevenir posibles errores en la aplicación del SIAF, y lograr los objetivos y metas planteados por la unidad ejecutora del ministerio.

REFERENCIAS

- Almanza, R., Calderon, P., & Vargas, J. G. (2018). Classical Theories Of Organizations And Gung Ho. *Scientific Journal "Vision of the Future"*, 22(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/>
- Arce, V. (2019). *El SIAF y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad de Paramoga 2017*. [Tesis de titulación, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11536>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2022). The Effect of Remote-work Attitude on Life Satisfaction: Investigating the Mediating Role of Job Satisfaction. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 77, 23-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8483338>
- Bonavida, C., Brambilla, I. & Gasparini, L. (2022). Automation and pandemic: Threats to employment in Latin America. *Revista de análisis económico*, 37(1), 27–74. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702022000100027>
- Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A review on sample size determination for Cronbach's alpha test: a simple guide for researchers. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(6), 85. <https://doi.org/10.21315%2Fmjms2018.25.6.9>
- Cardozo, N., & Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(32). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>
- Castro, D. (2018). *Sistema integrado de administración financiera (SIAF - SP) e integración contable de la gerencia subregional Utcubamba periodo 2016*. [Tesis de titulación, Universidad Privada de TELESUP]. Repositorio TELESUP. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/148>
- Collado, A., Quispe, E. & Vilchez, P. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en la Ugel Abancay 2021*. [Tesis de maestría, Universidad

- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An Exploration of Work-Life Wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46–56. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92>
- Cosme, N. (2022). *El sistema integrado de administración financiera y decisiones financieras en la oficina de tesorería Lima Sur, periodo 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77136>
- Cruz, L., & Rimache, J. (2022). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia COVID-19: Una revisión rápida. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(4), 857-864. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>
- Dikko, M. (2016). Establishing construct validity and reliability: Pilot testing of a qualitative interview for research in Takaful (Islamic insurance). *The qualitative report*, 21(3), 521-529. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2243>
- Dimitrova, D. (2003). Controlling teleworkers: Supervision and flexibility revisited. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 181–195. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00120>
- Donnelly, R. & Johns, J. (2021). Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (1), 84-105, <https://DOI.ORG/10.1080/09585192.2020.1737834>
- Dwivedi, Y., Rana, N., Jeyaraj, A., Clement, M. & Williams, M. (2019). Re-examining the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT): Towards a revised theoretical model. *Information Systems Frontiers*, 21(3), 719–734. <https://doi.org/10.1007/s10796-017-9774-y>

- ENAEG. (2015). *Diplomado en el Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF*. https://www.enaeg.edu.pe/aula/archivos/2015-11-09_NMLKMTWOJM.pdf
- Espinoza, L. (2020). *La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55376>
- Fleming, J. & Zegwaard, K. E. (2018). Methodologies, Methods and Ethical Considerations for Conducting Research in Work-Integrated Learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(3), 205-213. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1196755>
- Garro, C. (2021). *El Sistema Integrado de Administración Financiera y la Asignación de Recursos del PNAS Pensión 65. Huacho. 2021*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108538>
- Gómez, M. del P., & Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(11), 79-83. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Inguillay, L., Tercero, S. & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 41-51. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Inocente, V. (2021). SIAF and friendly consultation, analysis of public policies in the framework of public management modernization. *Revista Científica Interdisciplinaria Investigación y Saberes*, 11(3), 33-55. http://revistasdigitales.utelvt.edu.ec/revista/index.php/investigacion_y_saberes/article/view/121
- Instituto de Ciencias HEGEL. (20 de agosto de 2021). *Módulo contable SIAF – Guía de uso actualizada al 2021*. Instituto de Ciencias Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/modulo-contable-siaf-guia-de-uso-actualizada-al-2021/#:~:text=Es%20un%20programa%20espec%C3%ADfico%20del,%2C%20trimestral%2C%20semestral%20y%20anual.>

- Jáuregui, M. C., Napaico, G. V., Napaico, M. E., & Vicuña, P. A. (2022). A look at service quality from the modernization of public management: an emerging situation in Peru. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1723-1739. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3188.
- Ley que impulsa la calidad de los materiales y recursos educativos en el Perú. (13 de julio de 2023). Normas Legales, N° 31498, Diario Oficial El Peruano.
- Luna, V. (2021). *Implementación del Teletrabajo en INDECOPI y su relación en las Condiciones Laborales en el 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres] Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9208/luna-victoria_bvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Concepto de Sistema Integrado de Administración Financiera*. (SIAF). https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=101421&lang=es-ES&view=article&id=2028
- Morales, C. & Villegas, K. (2020). *Operatividad del Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF en la Municipalidad Distrital de Moro, 2020*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52976>
- Mukherjee, S. (2019). *A guide to research methodology: An overview of research problems, tasks and methods*.
- Newlands, G., Lutz, C., Tamò-Larrioux, A., Villaronga, E. F., Harasgama, R., & Scheitlin, G. (2020). Innovation under pressure: Implications for data privacy during the Covid-19 pandemic. *Big Data & Society*, 7(2), 205395172097668. <https://doi.org/10.1177/2053951720976680>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Outbreak of coronavirus disease (covid-19)*. <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/brote-enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Government at a Glance Latin America and the Caribbean 2020*. <http://dx.doi.org/10.18235/0002232>

- Ortiz, J., Martínez, P., & Fernández, I. (2021). Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration. *Sustainability*, 13(16), 8931. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su13168931>
- Ozimek, A. (2020). *The future of remote work*. Available at SSRN 3638597. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>
- Paschoal, T., Silva, P. M. da, Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 20, 1-12. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>
- Pasquel, Alexander, Caja, V. y Dávila, R. (2023). Remote Work in Peru during the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 13(2), 58. <https://doi.org/10.3390/admsci13020058>
- Pauro, M. (2022). *El trabajo remoto y la productividad de una unidad ejecutora de un ministerio del Perú, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99720>
- Peña, S. (2021) *Protocolo de seguridad y salud para el trabajo remoto de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital La Brea – Negritos 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69567>
- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones educativas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Investigaci%C3%B3n%3BMetodolog%C3%ADa&ots=WGLN2HMAer&sig=CVBRj5vn3ce-ICPccJIG2ZaR4B0>
- Pinillos, A., Arellano, J., Urbina, L. Velaz, I. (2021). *Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España*. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/07/Libro-Blanco-DCH-Trabajo-a-Distancia_compressed.pdf
- Popovici, V., & Popovici, A. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius Univ. Ann. Econ. Sci. Ser*, 20, 468-472.

- Post, C., Sarala, R., Gatrell, C., & Prescott, J. E. (2020, January 9). Advancing Theory with Review Articles. *Journal of Management Studies*, 57(2), 351–376. <https://doi.org/10.1111/joms.12549>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). FIABILIDAD Y VALIDEZ. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441007>
- Ramírez-Velásquez, J. C., Vega Abad, C. R., & Villagómez, M. N. . (2022). Ventajas y Desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia covid-19. *Civilizar*, 22(42), e20220107. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsb/20220107>
- Reidl, L. (2013). Reliability in measurement. *Research in medical education*, 2(6), 107-111. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007&lng=es&tlng=es)
- Rodríguez, C., Oré, J., & Vargas, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Rodríguez, E. (2023). *Gobierno electrónico y gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Gregorio, Cajamarca 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69483>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Rueda, S. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

- Sandoval, J. y Silva, F. (2022). *El derecho a la desconexión digital y al descanso de los trabajadores en su labor remota*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98631>
- Santiso, J. y Ducci, J. (2006). Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en América Latina: análisis comparativo y recomendaciones de política. *Revista de la CEPAL*, (89), 27-48. <https://hdl.handle.net/11362/7280>
- Schwalb, A., & Seas, C. (2021). The COVID-19 Pandemic in Peru: What Went Wrong?. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 104(4), 1176-1178. <https://doi.org/10.4269/ajtmh.20-1323>
- Sengupta, D., & Al-Khalifa, D. (2022). Pandemic Imposed Remote Work Arrangements and Resultant Work-Life Integration, Future of Work and Role of Leaders—A Qualitative Study of Indian Millennial Workers. *Administrative Sciences*, 12(4), 162. <https://doi.org/10.3390/admsci12040162>
- SERVIR. (2020). *Guía Para Realizar el Trabajo Remoto en las Entidades Públicas*. https://storage.servir.gob.pe/GestionCovid/GuiaTR_2.pdf
- Terrones, M. (2022). *Gestión del trabajo remoto en el área de recursos humanos en una UGEL de Lima*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88994/Terrones_DNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*, 2a. Grupo Editorial Patria.
- Tosca, C. (2022). Telework in the Hybrid Model: Alternative for Organizations. *Journal of Research of the University of Quindío*, 34(2), 260–266. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.934>
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú. *Industrial Data*, 24 (1). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

- Valencia, E. (2021). *Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70470/Valencia_TEM-SD.pdf?sequence=8
- Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, E. (2014). Paradigms in research. Quantitative and qualitative approach. *European Scientific Journal, ESJ*, 10(15). <https://doi.org/10.19044/esj.2014.v10n15p%p>
- Velázquez, F. (2002). ESCUELAS E INTERPRETACIONES DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO. *Estudios Gerenciales*, 18(83), 31-55. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232002000200002&lng=en&tlng=es.
- Villalba, R. (2019). *Análisis de las estrategias de desarrollo e implementación de los Sistemas Integrados de Administración Financiera SIAF-SP en Latinoamérica*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio UNJPG. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3819>
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wilson, J. P., & Campbell, L. (2016). Developing a knowledge management policy for ISO 9001: 2015. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 829–844. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0472>
- Zappalà, S., Toscano, F., & Topa, G. (2021). The Implementation of a Remote Work Program in an Italian Municipality before COVID-19: Suggestions to HR Officers for the Post-COVID-19 Era. *European Journal of Investigation in*

Health, Psychology and Education, 11(3), 866–877.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe11030064>

Zhang, C., Yu, M., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797–810. <https://doi.org/10.1037/apl0000933>

Zhou, J. (2016). Theoretical models of social networks, marketing implications and future research directions. *Journal of Business Research*, 69(9), 3403-3410. <https://pennstate.pure.elsevier.com/en/publications/theoretical-models-of-social-media-marketing-implications-and-fut>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera en tiempos de pandemia en una entidad pública, Lima Metropolitana, 2021 - 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Existe relación significativa entre el trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Trabajo remoto	Derechos y obligaciones Equipos y herramientas de trabajo Seguridad y salud en el trabajo Supervisión y sanciones Tiempo de jornada laboral y desconexión digital
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre los derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?	Determinar la relación entre derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Existe relación significativa entre derechos y obligaciones del trabajador y el Sistema Integrado de Administración durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Sistema Integrado de Administración Financiera	D1 -Módulo Contable

¿Cuál es la relación entre equipos y herramientas de trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?.	Determinar la relación entre equipos y herramientas de trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Existe relación significativa entre equipos y herramientas de trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.		D2 -Módulo Administrativo		
¿Cuál es la relación entre seguridad y salud en el trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?.	Determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Existe relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.				
¿Cuál es la relación entre supervisión y sanciones y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?.	Determinar la relación entre supervisión y sanciones y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Existe relación significativa entre supervisión y sanciones y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.				D3- Módulo Presupuestal
¿Cuál es la relación entre el tiempo de jornada laboral y desconexión digital y el Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022?	Determinar la relación entre tiempo de jornada laboral y desconexión digital y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.	Existe relación significativa entre tiempo de jornada laboral y desconexión digital y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 – 2022.				
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (Dimensión 1 / Dimensión 2). Instrumento: Encuesta / Ficha...						

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Trabajo remoto	Se define como un estilo de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades laborales desde sus hogares o cualquier otro lugar fuera de las instalaciones de la empresa (Rueda, 2021)	Según la ley N° 31572 llamado "Ley del Teletrabajo", las dimensiones de esta variable son:	Derechos y obligaciones	Conocimiento de derechos	1 - 2 - 3	Ejemplo: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Cumplimiento de obligaciones	de		4-5-6-7-8-9
			Equipos y herramientas de trabajo	Disposición de herramientas y equipo	de		10
				Compensación de costos operativos			11
				Conexión digital			12
			Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad digital			13-14
				Condiciones de salud			15-16
			Supervisión y sanciones	Supervisión			17
				Cumplimiento de normas			18-19
				Sanciones			20
			Tiempo de jornada laboral y desconexión digital	Horas laborables			23-24
				Tiempo de desconexión o descanso			21-22-25

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Sistema Integrado de Administración Financiera	El Sistema Integrado de Administración Financiera se refiere a un conjunto de reglas y principios que deben seguir las entidades públicas en el manejo de sus recursos, incluyendo el financiamiento y su uso. Estas reglas están establecidas por la ley y se aplican a través de procedimientos específicos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).	Para el Ministerio de Economía y Finanzas, la segunda variable estaría compuesta por:	D1 - Módulo Contable	Compromiso	1-2	Ejemplo: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Devengado	3-4	
				Girado	5-6	
				Pagado.	7-8	
			D2 - Módulo Administrativo	Procedimientos Administrativos	9-10	
				Registro de Compromisos, remuneraciones, abastecimiento y tesorería,	11-12-13	
				Sistema de tesorería	14	
				Registro de devengados	15	
			D3 - Módulo Presupuestal	Registro de girado	16	
				Presupuesto Institucional de Apertura	17-18	
				Presupuesto Institucional Modificado	19 -20-21	
				Clasificador de Gastos e Ingresos	24-25	
			Cadena Programática	22-23		

ANEXO 3: Instrumentos y ficha técnica de cada variable

Cuestionario de trabajo remoto

El presente instrumento tiene como propósito determinar el nivel de trabajo remoto, dirigida a los trabajadores de la presente entidad.

Sexo: M () F () **Edad:** 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 ()
36 – 40 () 41 a más ()

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente. Considerando 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Derechos y obligaciones					
1	El trabajador conocía con claridad los derechos laborales del trabajo remoto que realizo durante el periodo de 2021-2022.					
2	El trabajador considera que la institución respetó sus derechos laborales durante el trabajo remoto del periodo de 2021-2022.					
3	El trabajador conocía a qué instancia recurrir en caso sus derechos hubiesen sido vulnerados durante el periodo de 2021-2022.					
4	El trabajador fue informado de las condiciones y recomendaciones para cuidar su salud durante el trabajo remoto del periodo de 2021-2022.					
5	El trabajador participó en los programas de capacitación que la institución dispuso durante el periodo de 2021-2022.					
6	El trabajador cuidó los bienes entregados por la institución durante el periodo de 2021-2022.					
7	El trabajador estaba disponible durante su jornada laboral del periodo de 2021-2022.					
8	El trabajador informó y entregó las tareas dadas por su empleador durante el trabajo remoto del periodo de 2021-2022.					
9	El trabajador conocía las obligaciones de la institución para con él, durante el trabajo remoto del periodo de 2021-2022.					

	DIMENSIÓN 2: Equipos y herramientas de trabajo	1	2	3	4	5
10	La entidad le entregó las herramientas y equipos necesarios para el cumplimiento del trabajo en remoto durante el periodo de 2021-2022.					
11	La institución pagó los gastos de internet y energía generados por el trabajo en remoto, que realizó durante el 2021-2022.					
12	La institución contrató un plan de internet u otro servicio para que los colaboradores puedan trabajar en remoto, durante el periodo de 2021-2022.					
	DIMENSIÓN 3: Seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
13	La institución solicitó una evaluación médica a los trabajadores que decidieron trabajar a distancia, durante el periodo de 2021-2022					
14	Hubo políticas para facilitar el cumplimiento de objetivos en todos los niveles de la institución, durante el periodo de 2021-2022.					
15	El trabajador recibió una capacitación sobre los cuidados de salud que debe mantener durante el tiempo de trabajo remoto, 2021- 2022.					
16	El trabajador contó con seguro de salud durante el periodo de 2021-2022.					
	DIMENSIÓN 4: Supervisión y sanciones	1	2	3	4	5
17	La supervisión del trabajador fue orientada al cumplimiento de los objetivos durante el trabajo remoto del periodo de 2021-2022.					
18	La institución contó con normas de trabajo remoto, durante el periodo de 2021-2022.					
19	Considera Ud. que cumplió con las normas institucionales durante el periodo de 2021-2022.					
20	El trabajador conocía claramente las sanciones a las que estaba sujeto en caso no cumplía con las normas del trabajo remoto, durante el periodo de 2021-2022					
	DIMENSIÓN 5: Tiempo de jornada laboral y desconexión digital	1	2	3	4	5
21	El trabajador contó con un horario de desconexión digital durante el trabajo remoto del periodo de 2021-2022.					

22	La institución respetó el derecho del trabajador a la desconexión digital y las horas que no correspondían a su jornada laboral durante el 2021-2022.					
23	La institución consultó al trabajador antes de implementar el cambio en la modalidad de trabajo, que se mantuvo durante el periodo 2021-2022.					
24	El trabajador fue compensado por las horas extras que trabajó durante el periodo de 2021-2022.					
25	El trabajador estaba consciente de la autoridad encargada de supervisar el cumplimiento de las jornadas laborales y el derecho de desconexión digital en la institución durante el periodo de 2021-2022.					

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Trabajo Remoto
Autor	Vilchez Ubilluz, Carmen Rosa
Objetivo del estudio	Medir el nivel de trabajo remoto
Técnica e instrumento	Encuesta - Cuestionario
Población objeto de estudio	Conformado por 65 trabajadores del sector público pertenecientes a un ministerio de la unidad ejecutora
Ubicación de la población	San Borja - Lima (Perú)
Total de población	65
Muestra	65
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none">- Derechos y obligaciones- Equipos y herramientas de trabajo- Seguridad y salud de trabajo- Supervisión y sanciones- Tiempo de jornada laboral y desconexión digital
Rangos o niveles	Alto, Regular, Bajo
Tipo de escala	Likert
Baremación	
Método de validez	Juicio de Expertos
Método de confiabilidad	Alfa Cronbach
Observaciones	Ninguno

9	Considera que el MEF facilitó los plazos para los procedimientos del uso del módulo administrativo durante el periodo de 2021-2022.					
10	Consideras que el uso remoto del Módulo administrativo del SIAF optimizó en los procedimientos administrativos de pagos durante el periodo de 2021-2022.					
11	Cree Ud. que emplear el módulo administrativo del SIAF facilitó la fase del compromiso con los compromisos anuales y mensuales durante el periodo de 2021-2022.					
12	Cree Ud. que el SIAF modulo administrativo, facilitó el registro de las remuneraciones CAS para su depósito respectivo dentro del plazo durante el periodo de 2021-2022.					
13	Considera que el uso del módulo administrativo del SIAF fue eficaz para los registros de las informaciones de pago del área de tesorería durante el periodo de 2021-2022.					
14	Considera que el uso del módulo administrativo del SIAF mejoró la eficiencia del sistema de tesorería durante el periodo de 2021-2022.					
15	Cree Ud. que el empleo del SIAF hizo más sencillo las conciliaciones de las cuentas corrientes de todas las fuentes de financiamiento durante el periodo de 2021-2022.					
16	Considera que trabajar remotamente el módulo administrativo del SIAF se cumplió con las metas del área de tesorería durante el periodo de 2021-2022.					
	DIMENSIÓN 3. Módulo Presupuestal	1	2	3	4	5
17	Considera que el SIAF, brindó suficiente la información del presupuesto institucional de apertura en el tiempo adecuado durante el periodo de 2021-2022.					
18	Considera que el uso módulo presupuestal del SIAF fue suficiente para estimar los ingresos de la institución, durante el periodo de 2021-2022.					

19	Considera que emplear el módulo presupuestal del SIAF para la previsión de los gastos de la institución, fue útil durante el periodo de 2021-2022.					
20	Considera que la información presupuestal modificada institucional contenida en el SIAF fue importante durante el periodo de 2021-2022.					
21	Considera que realizar las modificaciones del presupuesto institucional en el módulo presupuestal del SIAF fue realmente oportuna durante el periodo de 2021-2022.					
22	Cree que la implementación del SIAF generó mayor eficiencia en la cadena funcional pragmática de los recursos de la institución durante el periodo de 2021-2022.					
23	Considera que hubo dificultad para efectuar las Conciliaciones Presupuestarias entre el Marco Presupuestal y la ejecución de los gastos en el SIAF durante el periodo de 2021-2022.					
24	Considera que se cumplió con efectuar las modificaciones presupuestarias respetando los clasificadores de Gastos restringidas durante el periodo de 2021-2022.					
25	Cree que el uso del Clasificador de Gastos e Ingresos fue fundamental e imprescindible para la institución durante el periodo de 2021-2022.					

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Sistema Integrado de Administración Financiera
Autor	Vilchez Ubilluz, Carmen Rosa
Objetivo del estudio	Medir el nivel del Sistema Integrado de Administración Financiera
Técnica e instrumento	Encuesta - Cuestionario
Población objeto de estudio	Conformado por 65 trabajadores del sector público pertenecientes a un ministerio de la unidad ejecutora
Ubicación de la población	San Borja - Lima (Perú)
Total de población	65
Muestra	65
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	- Módulo de Contabilidad - Módulo de administración - Módulo Presupuestal
Rangos o niveles	Alto, Regular, Bajo
Tipo de escala	Likert
Baremación	
Método de validez	Juicio de Expertos
Método de confiabilidad	Alfa Cronbach
Observaciones	Ninguno

Anexo 4 Validez de expertos y verificación de grado

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: LUCERO IVET RIVERA HUAMAN

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Carmen Rosa Vilchez Ubilluz

DNI: 41974120



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LUCERO RIVERA HIDALGO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA, CONTABILIDAD
Institución donde labora:	MINEDU-DIGERE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde):	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado:
Nro. DNI:	09632180
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de trabajo remoto
Autor (a):	Carmen Vilchez Ubilluz
Objetivo:	Medir el nivel de trabajo remoto
Administración:	Ninguna
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Temas:	Derechos y obligaciones Equipos y herramientas de trabajo Seguridad y salud en el trabajo Supervisión y sanciones Tiempo de jornada laboral y desconexión digital
Confiable:	Prueba Piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presento el cuestionario de trabajo remoto elaborado por Carmen Rosa Vilchez Ubilluz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es claro, es sintético y analiza los aspectos.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de los palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, usa términos y frases adecuadas.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RIVERA HUAMAN, LUCERO YVET DNI 09632180	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RIVERA HUAMAN, LUCERO YVET DNI 09632180	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 22/05/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RIVERA HUAMAN, LUCERO YVET DNI 09632180	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 16/06/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: NORA LUZ VALCÁRCEL ILLATINCO

Presenta

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Carmen Rosa Vilchez Ubilluz

DNI: 41974120



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Nora Luz Valcarlos Illescas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Proyectos de Inversión Pública
Institución donde labora:	Dirección de Redes Integrada de Salud Lima Centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	23961164
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de trabajo remoto
Autor (a):	Carmen Vilchez Ubilluz
Objetivo:	Medir el nivel de trabajo remoto
Administración:	Ninguna
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Derechos y obligaciones Equipos y herramientas de trabajo Seguridad y salud en el trabajo Supervisión y sanciones Tiempo de jornada laboral y desconexión digital
Confiable:	Prueba Piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de trabajo remoto elaborado por Carmen Rosa Vilchez Ubilluz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejosa con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 11/03/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 11/03/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLANTICO, NORA LUZ DNI 23961164	ECONOMISTA Fecha de diploma: 04/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	TITULO DE ECONOMISTA Fecha de diploma: 04/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: VICENTE RENTERIA NAVARRO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma


Carmen Rosa Vilchez Ubilluz

DNI: 41974120


Recibido

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Vicente Rentería Navarro.
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Jefe de Oficina de Tesorería
Institución donde labora:	Dirección de Redes Integradas de Salud L. Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	10101904
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de trabajo remoto
Autor (a):	Carmen Vilchez Ubilluz
Objetivo:	Medir el nivel de trabajo remoto
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Derechos y obligaciones Equipos y herramientas de trabajo Seguridad y salud en el trabajo Supervisión y sanciones Tiempo de jornada laboral y desconexión digital
Confiabilidad:	Prueba Piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de trabajo remoto elaborado por Carmen Rosa Vilchez Ubilluz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RENTERIA NAVARRO, VICENTE DNI 10101904	BACHILLER EN ECONOMÍA Fecha de diploma: 19/03/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
RENTERIA NAVARRO, VICENTE DNI 10101904	ECONOMISTA Fecha de diploma: 16/10/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
RENTERIA NAVARRO, VICENTE DNI 10101904	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/08/2006 Fecha egreso: 26/12/2007	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: LUCERO IVET RIVERA HUAMAN

Presenta

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Carmen Rosa Vilchez Ubillus

DNI: 41974120

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Sistema Integrado de Administración Financiera elaborado por Carmen Rosa Vilchez Ubilluz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RIVERA HUAMAN, LUCERO YVET DNI 09632180	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RIVERA HUAMAN, LUCERO YVET DNI 09632180	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 22/05/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RIVERA HUAMAN, LUCERO YVET DNI 09632180	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 16/06/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Nora Luz Valcárcel Illatínco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Carmen Rosa Vilchez Ubilluz

DNI: 41974120



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Nora Luz Valcarcel Illatinco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Proyectos de Inversión Pública
Institución donde labora:	Dirección de Redes Integrada de Salud Lima Centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	239661164
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Sistema Integrado de Administración Financiera
Autor (a):	Carmen Rosa Vilchez Ubilluz
Objetivo:	Medir el nivel de gestión administrativa
Administración:	Ninguna
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Módulo Contable Módulo Administrativo Módulo Presupuestal
Confiabilidad:	Prueba Piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Sistema Integrado de Administración Financiera elaborado por Carmen Rosa Vilchez Ubilluz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 11/03/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 11/03/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLANTICO, NORA LUZ DNI 23961164	ECONOMISTA Fecha de diploma: 04/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALCARCEL ILLATINCO, NORA LUZ DNI 23961164	TITULO DE ECONOMISTA Fecha de diploma: 04/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: VICENTE RENTERIA NAVARRO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021 - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Carmen Rosa Vilchez Ubilluz

DNI: 41974120



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Vicente Renteria Navarro		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Jefe de Oficina de Tesorería		
Institución donde labora:	Dirección de Redes Integradas de Salud L. Norte		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
Nro. DNI:	10101904		
Firma del experto			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Sistema Integrado de Administración Financiera
Autor (a):	Carmen Rosa Vilchez Ubilluz
Objetivo:	Medir el nivel de gestión administrativa
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Módulo Contable Módulo Administrativo Módulo Presupuestal
Confiabilidad:	Prueba Piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Sistema Integrado de Administración Financiera elaborado por Carmen Rosa Vilchez Ubilluz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RENTERIA NAVARRO, VICENTE DNI 10101904	BACHILLER EN ECONOMÍA Fecha de diploma: 19/03/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
RENTERIA NAVARRO, VICENTE DNI 10101904	ECONOMISTA Fecha de diploma: 16/10/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
RENTERIA NAVARRO, VICENTE DNI 10101904	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/08/2006 Fecha egreso: 26/12/2007	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU

Anexo 5 Prueba Piloto

La prueba piloto se tomó como referencia a 10 trabajadores que no se encuentran incluidos en la muestra. Además, se realizaron 25 preguntas por cada variable. La confiabilidad de la prueba se medirá utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y se considerará la escala de confiabilidad correspondiente.

En resumen, se trata de un proceso de prueba con una muestra de 10 trabajadores y 25 preguntas por cada variable, y se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los resultados obtenidos.

RANGO	CONFIABILIDAD
05. a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

Para la variable de trabajo remoto se cuenta con los siguientes datos:

	Ítems																									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Encuestado 1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	102
Encuestado 2	2	5	3	4	3	5	3	2	3	2	4	4	1	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	76
Encuestado 3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	5	2	3	85
Encuestado 4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	4	99
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	3	5	3	5	3	2	2	2	2	2	2	68
Encuestado 6	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	93
Encuestado 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	113
Encuestado 8	3	3	3	4	2	4	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	66
Encuestado 9	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	110
Encuestado 10	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	5	5	2	3	4	2	2	84

Para la variable del Sistema Integrado de Administración Financiera se cuentan con los siguientes datos

Formulario sin titulo (respuestas) ☆ 📁 🌐

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

🕒 🗨️ 📄 ⌵ Compartir

↶ ↷ 🖨️ 🗑️ 100% ▾ | € % .0 .00 123 | Predet... ▾ | - 10 + | **B** *I* 🔒 A | 🖱️ 🏠 📏 ▾ | ☰ ▾ | ⏴ ▾ | ⏵ ▾ | 🔍 ▾ | 🔗 🗨️ 📄 ▾ | ∑ ▾ | ⤴

AK1 | fx 8. Consideras que el SIAF procesó eficientemente la información de los cheques pagados durante el

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	
1	1. El uso del SIAF fue su de 2021-2022	2. Consideras que utiliza durante el periodo de 20	3. La información del SIA periodo de 2021-2022	4. Consideras que el regis 2021-2022	5. La información del SIA	6. Considera que fue sen durante el periodo de 20	7. La información de SIA 2022.	8. Consideras que el SIA periodo de 2021-2022.	9. Consider administrati
2	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
3	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
5	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siemp
6	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
7	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
8	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
9	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces
10	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

Link de las respuestas al formulario: https://docs.google.com/forms/d/11J5pjGTXEJaOZI4et-dMYMkueX24IN6_Qdcfbhz1mLM/edit

ÍTEM	JUEZ 1				JUEZ 2				JUEZ 3				PROMEDIO ÍTEM	V de Aiken	
	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	PROMEDIO	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	PROMEDIO	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	PROMEDIO			
1	Estoy al tanto del número de visitas del portal web de la institución	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
2	Considero que las visitas al portal web han ido en aumento en los últimos años	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
3	Considero que la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía es adecuada	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
4	expectativas de la ciudadanía gracias a los TICs	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
5	Existen canales de comunicación adecuados y actualizados	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
6	relación entre los ciudadanos y la municipalidad de San Jerónimo	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
7	entidades del estado a través de sistemas de información o TIC	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
8	municipalidad de San Jerónimo influencia en el compromiso de la población	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
9	servicios de red como Facebook, WhatsApp, canal You tube, entre otros	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
10	Los servicios de red implementados son utilizados con frecuencia o diariamente	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
11	sido capacitados en el uso de tecnologías de información y comunicación	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
12	capacitaciones o reuniones que tengan como tema central el uso de TIC para los	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
13	Los trabajadores de la municipalidad se han adaptado con facilidad a las TICs	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
14	Se han adaptado estructuras para la introducción de las TICs.	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
15	que pueden ser realizados en línea o a través de la página web de la institución	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
16	Los trámites y servicios en línea son frecuentes en la municipalidad.	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
17	municipalidad, está considerado el uso de los sistemas de tecnología y comunicación	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
18	Considero que el uso de las TICs ha mejorado la eficiencia en mi área de trabajo	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
19	influye en la organización y gestión interna de la municipalidad de San Jerónimo	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
20	implementadas en la institución facilitan el intercambio de información entre diferentes	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
21	información y comunicación en la municipalidad ha sido adecuada para	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
22	municipalidad ha fomentado la participación ciudadana en la toma de	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
23	permitido mejorar los servicios y procesos de la municipalidad	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
24	procesos y servicios gracias a la implementación de los sistemas de	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00
25	transparencia y percepción de los ciudadanos acerca de la municipalidad.	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4.0	1.00

Anexo 6 Carta de Presentación



Lima, 15 de mayo de 2023

Carta P. 0188-2023-UCV-EPG-SP

Magister
LUIS ALBERTO MANUEL GARRIDO SCHAEFFER
DIRECTOR
UE 120 PROGRAMA NACIONAL DE DOTACION DE MATERIALES EDUCATIVOS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILCHEZ UBILLUZ CARMEN ROSA**; identificado(a) con DNI/CE N° 41974120 y código de matrícula N° 7002820801; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021-2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



www.ucv.edu.pe

DERIVACIÓN DE EXPEDIENTE N° 139764

ZULLY IRVING CARMEN GODOY <ZCARMEN@minedu.gob.pe>

Vie 26/05/2023 8:34

Para: RICHARD DANNY FLORIAN GARCIA <RFLORIAN@minedu.gob.pe>

CC: CAROLINA DEL PILAR CERONI MENDOZA <CCERONI@minedu.gob.pe>

📎 1 archivos adjuntos (196 KB)

MPT2023-EXT-0139764.pdf;

Estimado Sr. Richard Florián:

Buenos días.

Remito para el trámite correspondiente, Carta presentada por la Universidad César Vallejo, a través de la cual comunica que su estudiante de Maestría en Gestión Pública, Carmen Rosa Vilchez Ubilluz, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado: Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en la unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021-2022; por lo que solicita se pueda brindar las facilidades de acceso para llevar a cabo dicha investigación.

Saludos,



ZULLY IRVING CARMEN GODOY

Asistente Administrativa III

Dirección de Gestión de Recursos Educativos

Calle del Comercio 193 – San Borja, Lima 41 Perú

Central Telefónica: 6155800 Anexo: 22227

Correo Electrónico: zcarmen@minedu.gob.pe

www.minedu.gob.pe

De: ZULLY IRVING CARMEN GODOY

Enviado el: miércoles, 24 de mayo de 2023 14:40



PERU

Ministerio de Educación

Comisariato de Gestión Pedagógica

Dirección de Gestión de Recursos Educativos

Firmado digitalmente por:
FLORIAN GARCIA Rickard
Dni/Fir: FAU 2013137898
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.05.2023 10:37:52-0808

"Decreto de la (igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Lima, 30 de mayo de 2023

SINAD: 139764

OFICIO N° 00180-2023-MINEDU/VMGP-DIGERE-UNAD

Señora:
RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad Cesar Vallejo
Presente. –

Asunto : Acceso a información de la Entidad

Referencia : Carta P. 0188-2023-UCV-EPG-SP

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez, en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita facilidades de acceso a la información institucional a la estudiante Carmen Rosa Vilchez Ubilluz.

Al respecto, comunico que se admite el acceso a la información de la Unidad Ejecutora 120 Programa Nacional de Dotación de Materiales Educativos (Dirección de Gestión de Recursos Educativos), para que la estudiante CARMEN ROSA VILCHEZ UBILLUZ desarrolle el trabajo de investigación.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
CAROLINA DEL PILAR CERONI MENDOZA
Jefa (a) de la Unidad de Administración
DIGERE



Firmado digitalmente por:
CERONI MENDOZA, Carolina
Dni/Fir: FAU 2013137898
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.05.2023 10:17:51-0808

CC.: CARMEN ROSA VILCHEZ UBILLUZ

Este documento firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificaciones, su validez del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://portal.firma.gob.pe/verificador/validador.html>



EXPEDIENTE: MP12023-EX1-0139764 CLAVE: 286718

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Sistema de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 030-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser comprobadas a través de la siguiente dirección web:

<https://portal.firma.gob.pe/validador/validador.html>



BICENTENARIO DEL PERU
1911 - 2011



www.gob.pe/minedu

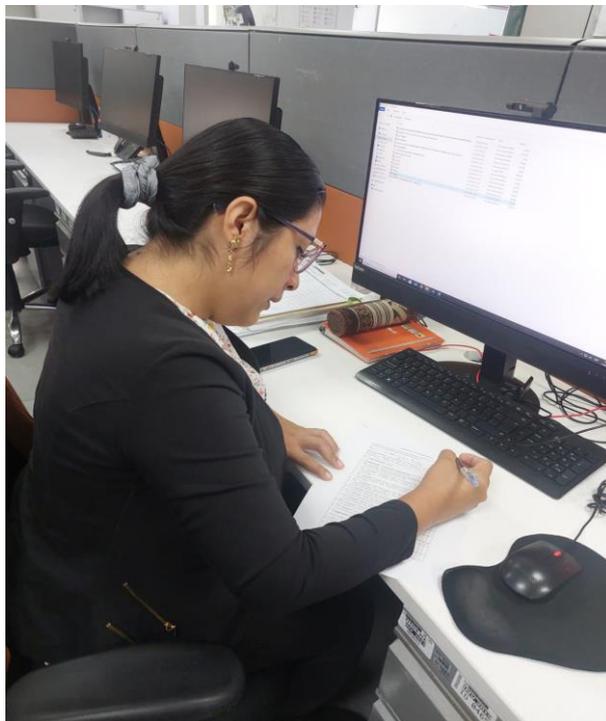
Calle Del Comercio 250
San Roma, Lima 41, Perú
T: (01) 2663 5888

Anexo 7 Evidencias de las encuestas

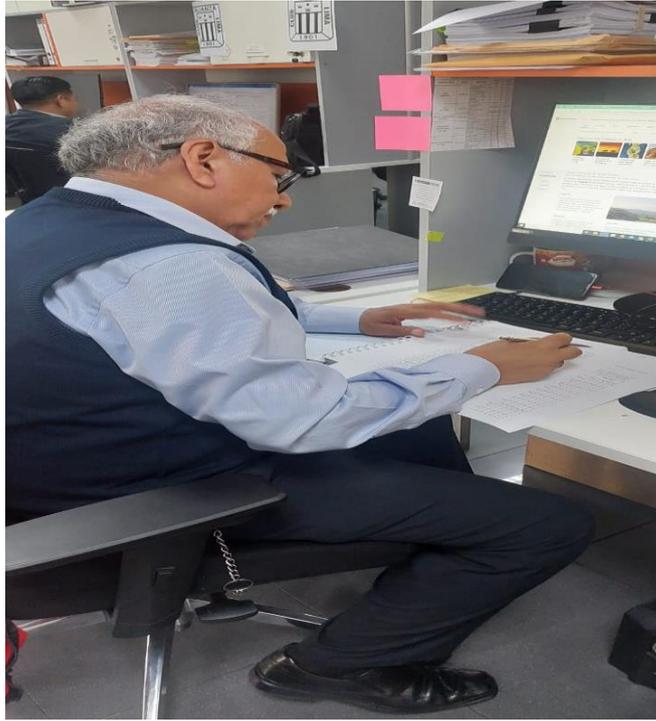












Anexo 8. Confiabilidad

Alfa de Cronbach		
Nro de elementos	Trabajo remoto	Sistema Integrado de Administración Financiera
25	0.935	0.976

Nota: Elaboración propia



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y Sistema Integrado de Administración Financiera durante la pandemia en unidad ejecutora de un ministerio, Lima, 2021-2022", cuyo autor es VILCHEZ UBILLUZ CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 14:03:33

Código documento Trilce: TRI - 0623650