



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal
administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e
innovación, Lima 2023.**

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

AUTOR:

Alvarado Simeon, Pilar Angelica (orcid.org/0000-0002-4420-5177)

ASESORES:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas y Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a Dios por darme salud, trabajo, sabiduría y fortaleza, a mis padres Agustín Alvarado y Alberta Simeon por hacer en mí una persona con visiones y a mi esposo por su apoyo incondicional en las asesorías para continuar con este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida, a mi esposo por su apoyo en el desarrollo de esta investigación, y a todos quienes estuvieron alrededor mío brindándome su apoyo de diferentes formas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERTHA SILVA NARVASTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023.", cuyo autor es ALVARADO SIMEON PILAR ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERTHA SILVA NARVASTE DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 02-08- 2023 20:37:42

Código documento Trilce: TRI - 0579763



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVARADO SIMEON PILAR ANGELICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVARADO SIMEON PILAR ANGELICA : 46044255 ORCID: 0000-0002-4420-5177	Firmado electrónicamente por: PALVARADOSI el 13- 09-2023 19:41:05

Código documento Trilce: INV - 1296065

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	86
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población.....	24
Tabla 2: Muestra.....	25
Tabla 3: Ficha Técnica de cuestionario de trabajo remoto.....	27
Tabla 4: Ficha Técnica de cuestionario de ejecución de gasto.....	28
Tabla 5: Confiabilidad del instrumento de la variable trabajo remoto.....	29
Tabla 6: Confiabilidad de la variable ejecución del gasto.....	29
Tabla 7: Prueba estadístico de normalidad.....	31
Tabla 8: Relación de trabajo remoto y ejecución de gasto	32
Tabla 9: Relación de trabajo remoto y programación del gasto	33
Tabla 10: Relación de trabajo remoto y proceso de ejecución del gasto.....	34
Tabla 11: Relación de trabajo remoto y cumplimiento de las metas.....	35
Tabla 12: Correlación entre trabajo remoto y ejecución de gasto.....	36
Tabla 13: Correlación entre trabajo remoto y programación del gasto.....	37
Tabla 14: Correlación entre trabajo remoto y el proceso de ejecución del gasto.....	38
Tabla 15: Correlación entre trabajo remoto y cumplimiento de metas.....	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Relación de trabajo remoto y ejecución de gasto.....	32
Figura 2: Relación de trabajo remoto y programación del gasto.....	33
Figura 3: Relación de trabajo remoto y proceso de ejecución del gasto.....	34
Figura 4: Relación de trabajo remoto y cumplimiento de las metas	35

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar de qué manera el Trabajo Remoto se relaciona con la ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, en adelante PROINNOVATE. Un estudio de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental, y enfoque cuantitativo. La muestra son 25 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Para convalidar la validez de los instrumentos se empleó juicios expertos: un temático, un estadista, y un metodólogo; y para conocer la confiabilidad de cada instrumento se aplicó la prueba piloto y se procesó los datos mediante el Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron 0,917 para Trabajo Remoto y 0,984 para Ejecución de gasto. La investigación concluye: Existe relación positiva muy buena ($r=0.929$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la ejecución de gasto; esto significa que existe una relación entre ambas variables, lo que se demuestra con el estadístico de Rho Spearman = 0.847. Además, según la estadística descriptiva, se obtuvo en el nivel alto, un 60% para el trabajo remoto y 80% de involucramiento con la Ejecución de gastos.

Palabras Clave: Trabajo remoto, Ejecución de gastos, Programación del gasto.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how Remote Work is related to the execution of expenses in the National Program for Technological Development and Innovation, hereinafter PROINNOVATE. A study of basic type, correlational descriptive level, non-experimental research design, and quantitative approach. The sample is 25 workers. The technique was the survey and the questionnaire was the instrument. To validate the validity of the instruments, expert judgments were used: a thematic, a statistician, and a methodologist; and to know the reliability of each instrument, the pilot test was applied and the data was processed using Cronbach's Alpha, whose results were 0.917 for Remote Work and 0.984 for Expense Execution. The research concludes: There is a very good ($r=0.929$) and significant ($p<0.05$) positive relationship between remote work and spending execution; this means that there is a relationship between both variables, which is demonstrated with the Rho Spearman statistic = 0.847. In addition, according to descriptive statistics, it was obtained at a high level, 60% for remote work and 80% involvement with the Execution of expenses.

Keywords: *Remote work, Execution of expenses, Programming of expenses.*

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda dos variables que son de importancia en el mundo laboral actual en todo tipo de organizaciones, como el trabajo remoto, en adelante TR y ejecución de gastos, en adelante EG, esto se está dando atención en la administración del sector público, a través de diferentes entidades, y con la finalidad de que la provisión de bienes y servicios a la población sea eficiente y eficaz.

Si bien el trabajo remoto no es nuevo y se ha venido practicando mucho antes del siglo XXI, sin embargo, a partir del 2020, a inicios de la segunda década del siglo XXI ha cobrado más importancia en todas las organizaciones haciéndose hasta muy necesario con la finalidad de generar bienestar a los trabajadores. Y en cuanto a la ejecución de gasto Shafritz et al. (2017) dice es un elemento importante en las organizaciones principalmente en las entidades del sector público ya que es uno de los más importantes indicadores que permite evaluar la capacidad que tiene una entidad en la administración de los recursos.

A nivel Internacional, un ingeniero de Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio de la NASA, debido a la crisis del petróleo planteó el TR como una solución a los problemas de consumo de energía. Jack (1973) en su investigación planteó la propuesta de que los trabajadores no vayan a los centros de trabajo, sino que era llevar el trabajo a donde se encuentra el trabajador con el fin de que los trabajadores no utilicen sus vehículos y de esa manera dejen de consumir el petróleo que era un recurso escaso y caro en ese momento. Su propuesta, que 3 años más tarde se convirtió en un estudio, demostró que, si 1 de cada 7 trabajadores no vaya al trabajo con su vehículo, entonces Estados Unidos no necesitaría importar el petróleo y fue una estrategia que permitió afrontar la crisis de energía de ese momento.

En un estudio, el Organismo Internacional del Trabajo (2020) indicó que el trabajo se podría realizar desde casa, denominado como TR, pero tienen que considerar que un gran número de la fuerza laboral se encuentra en los sectores de los servicios profesionales. Y, por otro lado, Messenger & Vadkerti (2020) dicen en muchas entidades de la administración pública han optado por

sistema de TR que les permita a los trabajadores realizar sus labores sin la necesidad de presentarse a su centro de trabajo. Considerando que el OIT indicó que el trabajo se puede realizar desde casa y de esta manera muchas entidades de la administración pública han optado por el sistema de trabajo remoto, lo que preocupa es que si durante mucho tiempo, desarrollando el trabajo de manera presencial, en las entidades públicas, han tenido una baja capacidad de gastos, cómo será la ejecución de gastos cuando los trabajos se realizan sin la presencia del personal en los centros de trabajo.

En Sudamérica, el congreso de Colombia, expidió la ley N° 2121 (2022) a través del cual crea el régimen de TR, que establecieron por acuerdo voluntario entre los trabajadores y las entidades empleadoras, la cual permitirá la ejecución de las tareas por medio de tecnologías de manera remota en su totalidad, es decir, existe flexibilización en todas las etapas contractuales, de tal manera que el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse mediante el uso de las tecnologías existentes, completando su perfección con la firma electrónica o digital. Muy importante que el congreso colombiano apruebe una ley que de alguna manera obligue el uso de las tecnologías. En el siglo XXI si una organización se resiste a usar la tecnología en sus actividades entonces tarde o temprano tendrá que desaparecer. Las organizaciones deben ser conscientes que el uso de la tecnología es muy necesario para ser sostenible. Si una organización no usa la tecnología entonces es como si estaría pescando artesanalmente y rechazando la pesca industrial.

El TR en muchos países de Sudamérica es aplicable en las relaciones laborales tanto en las empresas privadas y también en las organizaciones del estado. Según la Asociación Internacional de Presupuesto (2021), indica que, si bien el TR puede promover diversos desafíos que tiene que ver con la coordinación y supervisión de los trabajos que realizan los trabajadores, sin embargo, también ofrece grandes oportunidades que pueden mejorar la productividad y la eficiencia en la gestión del presupuesto en los diferentes países de Latinoamérica. y Moynihan y Beazley (2016) dicen sin lugar a dudas que el trabajo remoto va a obligar a las organizaciones a cambiar las formas de realizar los seguimientos y supervisión. Ya se dará más importancia a que la

supervisión de los trabajos se realice a través de metas y resultados y con ella, en el ámbito de las entidades públicas, ayudará a fortalecer el presupuesto por resultados.

En el Perú, la modalidad del TR se aplicó teniendo en consideración la normatividad que estableció el Ministerio de Trabajo y Empleo (2021), para las empresas privadas, y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) para las entidades públicas, en coordinación con los demás organismos gubernamentales. La modalidad del TR se empleó con la finalidad de proteger de manera integral la salud de los trabajadores de las empresas privadas y públicas, principalmente para evitar que los trabajadores se contagien del COVID-19, ya que estaba ocasionando muertes en el Perú y en todo el mundo.

El Congreso Peruano, expidió la Ley N° 31572 (2022) mediante el cual se crea la Ley del Teletrabajo y tiene por objetivo regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas. Y para Dahlstrom (2018) el teletrabajo es la modalidad de trabajo subordinado sin que el trabajador se encuentre en el centro de trabajo. Algo importante que se debe observar en la ley del teletrabajo es que la ley establece que las entidades y empresas privadas deberá proveer a los trabajadores que realicen trabajo remoto los equipos, el servicio de internet y hasta el pago del servicio de energía eléctrica.

Según Pérez et al (2020) consideraron que esta medida no es saludable para las entidades públicas y empresas privadas ya que les ocasionaría más gastos. Cuando se implemente alguna medida es necesario que se evalúe los efectos de esa medida, si va a generar eficiencia y eficacia a las organizaciones y en este caso, se puede observar que al considerar que las organizaciones asuman algunos gastos de los trabajadores que optan por realizar trabajo remoto está ocasionando más gasto para la entidad o la empresa. La ley debió considerar que, si en caso que el trabajador opte por realizar el trabajo remoto, entonces deberá asumir los gastos que ello conlleva ya que de alguna manera también el trabajo remoto le está otorgando algunos beneficios y ahorros personales en pasajes y alimentación.

La Ley del teletrabajo también debió considerar la oportunidad para que las entidades públicas puedan evaluar y reducir diversos gastos fijos como: gastos en alquiler de inmuebles, alquiler de oficinas, capacitaciones, gastos de combustible, viáticos y pasajes y entre otros. La reducción de estos gastos es muy necesario para que puedan ser derivados para atender otras necesidades urgentes en la población, como las necesidades de mejorar la atención en salud. Algo que se debería establecer con la implementación del teletrabajo es que las entidades públicas deberían transferir el presupuesto que obtiene de los ahorros para las entidades de salud y que anualmente cada año se publique qué entidad pública ha generado más ahorro y ha transferido dichos ahorros a las entidades de salud.

Por otro lado, en la actualidad, con el incremento del tráfico de transporte en la ciudad de Lima, afecta el rendimiento, la salud y la calidad de vida de los Limeños. Según una encuesta realizada por la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico, titulado “Tráfico y Tendencias de Movilidad Urbana 2017”, el 92% de los encuestados afirmó que el tráfico vehicular les ocasiona estrés, y el 82% señaló que este problema les perjudica en su calidad de vida ya que en promedio pasan entre 3 a 5 horas diarias en el transporte. Sin duda, trabajar desde casa permite ahorrar tiempo, genera ahorro en los costos de transporte y produce un mejor equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Algo que debemos tener en cuenta es que, si la calidad de vida de un trabajador es mala, esto va a repercutir en su rendimiento laboral y por consiguiente su trabajo va ser malo y no va a poder cumplir con los objetivos y metas institucionales (Bouckaert et al., 2018).

Hay que tener en cuenta que una de las principales metas institucionales de las entidades públicas es tener capacidad de gasto (Van et al., 2016). La capacidad de gasto tiene que ver con la capacidad que tiene una entidad de ejecutar su presupuesto (OECD, 2017). En los últimos años se ha visto cómo muchas entidades públicas han tenido una baja EG. La EG es importante porque permite conocer la rapidez cómo una entidad entrega los bienes y servicios a la población. Si una entidad realiza la construcción de un colegio y si la construcción se realiza rápidamente entonces va a tener una ejecución

presupuestal alta. Pero si la entidad demora en construir el colegio, significa que la ejecución presupuestal será bajo ya que no se están generando las respectivas valorizaciones y pagos.

La EG del Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, en adelante PROINNOVATE, durante los últimos cinco años ha sido bajo, en comparación a otras unidades ejecutoras del Pliego Ministerio de la Producción llegando ocupar hasta el quinto y sexto lugar. Teniendo en cuenta que la EG en PROINNOVATE fue baja, en comparación de las otras unidades ejecutoras, existe una preocupación en conocer si el TR va a disminuir o no la capacidad de gasto. Considerando que el objetivo de PROINNOVATE es subvencionar a las empresas con el fin de promover, impulsar, incrementar y consolidar innovación de las empresas en todo el Perú, es muy importante buscar estrategias con el fin de poder acelerar la entrega de las subvenciones a dichas empresas ya que esto ayudará al crecimiento de las empresas y también al crecimiento económico del País.

Una lenta EG en el PROINNOVATE, ocasionaría que las empresas reciban las subvenciones muy tarde y eso demoraría la ejecución de sus proyectos innovadores; en cambio, una rápida **EG** permitiría que las empresas puedan ejecutar sus proyectos de innovación y modernización más rápidamente y esto influiría en el crecimiento económico del país. Por todo lo expuesto, esta investigación tiene el objetivo de analizar de qué manera el TR se relaciona con la EG en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Se formula como Problema general: ¿De qué manera el TR se relaciona con la EG en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?; y en relación a los problemas específicos serían: ¿De qué manera el TR se relaciona con la programación del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?, ¿De qué manera el TR se relaciona con el proceso de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?, ¿De qué manera el TR se relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?

Este estudio tiene una justificación teórica; dado que es importante realizar una adecuada administración de los recursos financieros en las entidades del estado, la investigación busca encontrar explicaciones para contribuir con la ejecución de gastos en el PROINNÓVATE a consecuencia de la aplicación del trabajo remoto impulsado en el Perú. Para ello se desarrolló el marco teórico, revisando la bibliografía existente, comparando las diversas opiniones y a partir de ello comprobar su validez.

También tiene una justificación práctica, porque según los objetivos de estudio, la investigación me permitió determinar cómo el trabajo remoto se relaciona con la ejecución de gastos en el PROINNÓVATE, lo cual nos permitió proponer soluciones a los problemas planteados. Además, conduce a una reflexión ética sobre la importancia de la EG con el fin de atender las necesidades de la población, promover el desarrollo del País y brindar bienestar y una mejor calidad de vida de cada ciudadano. El trabajo de investigación permitirá que los funcionarios de las entidades públicas tomen conciencia sobre la importancia del proceso de ejecución de gastos con el fin de impulsar correctamente el crecimiento económico del país.

Finalmente tiene una justificación metodológica ya que la investigación se realizó respetando los lineamientos del proceso de investigación científica, se planteó interrogantes y objetivos, a fin de establecer un conocimiento probable acerca de la ejecución de gasto; así mismo, el presente estudio tiene un valor científico, porque toma la observación como punto de partida para solucionar el problema, lo que permitió proponer hipótesis para corroborar la existencia del problema enunciado.

En consecuencia, se plantea el siguiente objetivo General: Determinar de qué manera el TR se relaciona en la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023. Y en relación a los objetivos específicos: Determinar de qué manera el TR se relaciona con la programación del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023; Determinar de qué manera el TR se relaciona con el proceso de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023; y Determinar de qué manera el TR se

relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

En cuanto a la Hipótesis General es: El TR se relaciona positivamente con la EG en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023. En cuanto a las Hipótesis específicas: El TR se relaciona positivamente con la programación del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023, El TR se relaciona positivamente con el proceso de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023 y El TR se relaciona positivamente en el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes utilizados para las investigaciones realizadas en el ámbito nacional y que han considerado las variables de TR y EG, citamos a: Lino (2022) en su tesis cuyo objetivo de su investigación era determinar la relación entre el TR y el desempeño laboral del personal administrativo del posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en adelante UNJSFC; y se aplicó una metodología correlacional - no experimental, con enfoque cuantitativo, tipo aplicada y se utilizó el cuestionario como instrumento y los resultados de los estudios demuestra que las variables de estudio tienen correlación, conforme al planteamiento de la hipótesis general que señala que existe una significativa correlación entre las variables mencionadas, lo que le ha permitido llegar a la conclusión y afirmar que existe una relación “alta” del TR y el compromiso organizacional del trabajador administrativo del Posgrado de la UNJSFC.

Algo que llama la atención de los resultados de este estudio de investigación es que, aunque un 46.15% del personal encuestado tiene un compromiso institucional, sin embargo, solo un 38.46% manifestó ser más productivo con el TR. Considerando que una organización requiere que los trabajadores sean productivos, la implementación del TR tal parece que no está ocasionando mayor productividad y se puede ver que menos de la mitad de los trabajadores son productivos con el TR. Dicho de otra manera, también se puede deducir que con la implementación del trabajo remoto ha mejorado la productividad del 38.46% de los trabajadores.

Por otro lado, Liza (2022), en su investigación tuvo como objetivo determinar qué efectos tiene el TR en la ejecución del presupuesto de las subvenciones que se otorga a las empresas (personas jurídicas) en el Ministerio de Salud, aplicó una investigación correlacional – no experimental con enfoque cuantitativo, utilizó el cuestionario como instrumento y los resultados del estudio demuestra que existe una correlación entre el TR y la ejecución presupuestal, conforme fue planteado en la hipótesis general la cual señala que existe correlación entre los efectos del TR y la ejecución del presupuesto de las subvenciones que se otorga a las empresas (personas jurídicas) en el Ministerio

de Salud, concluyendo que efectivamente la ejecución del presupuesto de las subvenciones otorgadas a las empresas (personas jurídicas) se correlaciona con el TR en el Ministerio de Salud.

Esta investigación está bastante relacionada con la presente investigación ya que también está considerando como una de sus variables la ejecución del presupuesto y que la ejecución tiene que ver con las subvenciones otorgadas a las empresas. De acuerdo a los resultados un 20% de los encuestados indica que “casi siempre” y un 80% indica que “siempre” ha podido ejecutar el presupuesto de las subvenciones. Según los resultados se puede observar que mediante la aplicación del TR la ejecución del presupuesto no se ha visto perjudicado y la entidad ha demostrado tener capacidad de gasto. Lo que llama la atención es que el 75.6% de los encuestados indica que tiene una baja comunicación virtual para poder realizar la ejecución de subvenciones lo que significa que el proceso de ejecución de gastos ya se encuentra automatizado que no requiere de constantes reuniones.

Peña (2021) en su investigación tenía por objetivo determinar si hay relación entre TR y productividad laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021; se aplicó la metodología de investigación correlacional - no experimental, tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, se empleó el cuestionario como instrumento y los resultados de la investigación demostraron que entre las variables existe correlación, conforme la hipótesis general de investigación planteada; llegando a la conclusión que efectivamente existe una correlación significativa. En el trabajo de investigación de Lino, a diferencia de Peña, el 75% de los encuestados considera que mediante el TR su desempeño de la productividad es bueno, lo que resulta ser importante porque esto permitirá que la institución siga cumpliendo con sus objetivos. En este caso se puede concluir que en la implementación del TR en la Municipalidad Provincial de Pisco ha mejorado la productividad del 75% de los encuestados y esto es muy bueno ya que se puede deducir que el cumplimiento de los objetivos está garantizado.

Paredes (2021) en su estudio de investigación tuvo como objetivo

identificar si hay relación entre la variable de ejecución del presupuesto y la variable de contratación de bienes y servicios en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2021. La metodología que empleó fue un tipo básico, transversal, descriptivo correlacional y diseño no experimental. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, y utilizó como instrumento el cuestionario. De la población se utilizó como muestra a 32 colaboradores, son quienes están involucrados en el desarrollo de los trabajos administrativos en las unidades de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2021. Los resultados indicaron que el nivel de ejecución del presupuesto y las contrataciones de bienes y servicios fue medio, con un 47% y 41% respectivamente. Finalmente, el estudio le ha permitido llegar a la conclusión que hay relación entre la variable de ejecución del presupuesto y la variable de contrataciones de bienes y servicios.

Es necesario resaltar que efectivamente para que exista una mayor ejecución del presupuesto es muy necesario que el proceso de las contrataciones sea rápido. Hay que precisar que el inicio de la ejecución de gasto se da en el proceso de contrataciones, y si hay dificultades en el proceso de contrataciones entonces va a perjudicar la ejecución de gasto. Para que exista una buena ejecución de gasto es muy necesario que el proceso de contrataciones sea rápido y si el proceso de contratación de gasto es deficiente, entonces la ejecución de gasto será bajo. Muchos cuellos de botella de la ejecución de gasto se dan en el proceso de las contrataciones es necesario que se pueda hacer el seguimiento constante a las contrataciones.

Reyes (2020), en su investigación titulada: El teletrabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución educativa, Trujillo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución educativa de Trujillo en el año 2020, la metodología que ha utilizado fue de enfoque cuantitativo, no experimental, por cuanto las variables del objeto de estudio no se manipularon y la recolección de datos fue por medio de cuestionarios y análisis estadísticos. Por último, fue de tipo correlacional descriptivo simple, ya que se caracterizó las variables para determinar la relación que hay entre la variable del teletrabajo y la variable de

satisfacción laboral.

La población está compuesta por 61 (sesenta y un) servidores administrativos de la mencionada institución investigada los cuales representan el 100% de los servidores, siendo la muestra 61 servidores igualmente. Los resultados demostraron que el grado de percepción del teletrabajo en los colaboradores fue de 54% alto, 46% regular y 0% bajo. Se muestra también que, de los trabajadores encuestados, el 62% indican que su nivel de satisfacción en su labor es alto, mientras que el 38% indica que su nivel de satisfacción es regular. Se dice que mientras que se tenga al cliente satisfecho, la empresa seguirá funcionando. Esto mismo se debe aplicar en cuanto a los trabajadores. Mientras que los trabajadores estén satisfechos, el trabajo que realizan está garantizado.

Sin duda el TR remoto en muchos casos ha beneficiado a los trabajadores ya que muchos de ellos, principalmente los que se encuentran en las grandes ciudades, han dejado de perder muchas horas en el tráfico de transporte y les ha permitido poder avanzar su trabajo, así como también les permite poder tener tiempo para con su familia (Nilles, 2017). Este hecho hace que el trabajador este satisfecho y como consecuencia de ello se espera que sea más productivo en su trabajo.

En antecedentes internacionales citamos a: Ramos et al. (2022) en su tesis investigación cuyo objetivo fue determinar qué características tiene el teletrabajo, en Ecuador, teniendo en consideración el contexto de emergencia sanitaria dada por el Covid-19 y la relación que existe entre las características. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Los ciudadanos de Ecuador era la población y la muestra estaba conformada por 459 personas. Según mostró los resultados, el 70% son del sector educación, el 50% son masculino, el 96% tenían estudios de educación universitaria, el 92% viven solo, el 50% viven con hijos menores y el 25% indicó que puede trabajar en casa. La investigación concluye diciendo que el teletrabajo es positivo en términos de productividad, si se cuenta con las herramientas necesarias para realizar el trabajo y las condiciones que tienen que ver con la salud mental sean favorables.

Con esta investigación resalta el hecho de que el teletrabajo es bueno para la productividad lo que se está tomando en consideración para nuestra dimensión de cumplimiento de metas. También coincidimos que se requiere de las herramientas necesarias para realizar el trabajo, pero estas herramientas no deberían ser entregadas por la organización ni ser considerada como condiciones de trabajo, ya que el teletrabajo también beneficia al trabajador, le genera ahorros y una mejor calidad de vida, principalmente en aquellas ciudades con alto tráfico de transporte y donde las personas pasan entre 4 y 5 horas en el transporte público.

Varas (2019) en su tesis de investigación, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral en tele trabajadores; la metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. La población estaba constituida por los ciudadanos de España y su muestra estaba conformada por 54 teletrabajadores. Los resultados mostraron que el periodo que vienen trabajando por la modalidad de teletrabajo: el 94.4% tienen menos de 5 años, el 35% tiene entre 2 y 3 años y el 5,6% lleva más de 5 años. Por otro lado, el 63% representa un alto nivel de satisfacción laboral, en tanto que el 13% un nivel medio y finalmente el 24,1% un nivel bajo.

En esta investigación se puede observar que casi la tercera parte de los trabajadores que realizan la modalidad de teletrabajo están satisfechos, lo que resulta ser favorable ya que con ello se puede garantizar que los servicios que da la organización sean buenos ya que según las estrategias empresariales para tener a un cliente o usuario satisfecho primero es necesario que el trabajador esté satisfecho. En relación a la satisfacción del trabajador se observa que los tiempos han cambiado para bien y actualmente las organizaciones están dando prestando atención a los trabajadores en primer lugar antes que los clientes, porque saben que un cliente satisfecho es producto de un trabajador satisfecho.

Barona (2019) en su investigación tuvo como objetivo en determinar la importancia de tener un modelo para el adecuado seguimiento de la ejecución del presupuesto, con el fin de corroborar el cumplimiento de las actividades que

se encuentran programadas en el POI. El instrumento utilizado fue la encuesta, aplicado al personal de la oficina de planeamiento y de presupuesto, para comprobar su hipótesis se asoció las variables y la metodología empleada fue con enfoque cuantitativo. El resultado concluyó que es importante realizar la supervisión para el cumplimiento del POA, especialmente en los procesos de contratación, para disminuir los riesgos de incumplimiento del POA y que permitirá mejorar el POA y optimizaría la ejecución del presupuesto, disminuyendo así la necesidad de realizar modificación presupuestal permanente y así conseguir mejorar la ejecución del presupuesto.

Efectivamente es muy importante que se realice el control de lo planificado, esto permitirá descubrir los cuellos de botella que existen en la ejecución del gasto. Es sabido que muchas veces el presupuesto no es ejecutado porque las áreas usuarias no realizan los requerimientos. Pero cuando constantemente se está revisando lo que se está planificado en el POA, entonces se podrá saber en dónde se encuentra el cuello de botella. Un adecuado seguimiento a la ejecución del POA va a poder permitir conocer qué actividades no se están realizando, por qué no se están realizando y si se va a realizar o no. El seguimiento también va a permitir reprogramar las actividades de acuerdo a las necesidades.

Mendoza et al. (2018) en su investigación formularon el objetivo de identificar los elementos importantes en la programación y formulación del presupuesto, la coordinación de los responsables de las unidades para la ejecución del presupuesto y la evaluación del presupuesto. Se hizo uso del método bibliográfico, considerando como fuentes de información los documentos y sitios web, tipo descriptivo, diseño no experimental, el análisis documental fue su técnica e instrumento. El estudio ha concluido que el Gobierno y sus instituciones, a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas son quienes deben administrar los recursos públicos asignados. La planificación y ejecución del presupuesto tiene como objetivo realizar una distribución equitativa del presupuesto asignado, adecuado a los planes operativos y estratégicos, los mismos que deben cumplir con la normatividad vigente y que permita contribuir con el bienestar de la sociedad.

En el Ecuador, la administración pública es responsable de distribuir el presupuesto de forma adecuada para satisfacer las necesidades colectivas y atender las diversas demandas sociales, promoviendo una relación directa entre el gobierno y la ciudadanía. El estudio concluye que la gestión que realiza algún servidor público o funcionario a cargo del presupuesto, deben ser expuestas claramente, permitiendo que la población entienda los resultados de lo ejecutado. Efectivamente es muy importante que los funcionarios deban informar a la población los resultados que están logrando con la gestión que vienen realizando (Sapala, 2018). Por lo general, cuando las cosas se hacen bien, queremos que todos lo sepan, pero cuando las cosas se hacen mal no queremos que los demás se enteren. Lo mismo se aplica en la gestión pública, cuando un funcionario público sabe que está haciendo bien las cosas, entonces tiene que informar a la población; pero si el funcionario está haciendo las cosas mal, entonces, en lo posible, no va a querer que los demás lo sepan, lo va a ocultar y no va a ser transparente.

Masaquiza et al. (2020) en el estudio de investigación que formularon el objetivo fue verificar el grado de cumplimiento del presupuesto distribuido. La investigación fue descriptiva, la metodología fue de enfoque cuantitativo, ya que se consideró la recolección de datos de las variables en estudio. Para la recolección de la información sobre la rendición de cuentas, se consideró el análisis estadístico descriptivo, mediante el cual se determinó el porcentaje de avance de la ejecución del presupuesto. El estudio concluyó que la institución, al terminar del año 2018, llegó a un 96% en el avance de ejecución del presupuesto y con ello indica que, aunque, no se ha logrado cumplir con la ejecución total del presupuesto, del 100%, la gestión que han desarrollado sería óptima.

Hoy en día muchas entidades públicas están demostrando una baja capacidad de gasto ya que no logran ejecutar todo el presupuesto que se les asigna, y esta baja ejecución no solo perjudica a la entidad, sino que finalmente los que son perjudicados son los usuarios del servicio o básicamente de la población. Pero cuando el presupuesto que se asigna es ejecutado por encima del 90% ya es algo favorable, para la entidad, porque demuestra que tiene capacidad de gasto, y también porque de alguna manera es una garantía de que

los bienes y servicios están siendo entregados a la población oportunamente. Cuando una entidad ejecuta todo su presupuesto significa que está cumpliendo con sus metas y objetivos y con ello también se puede presumir que la población está siendo beneficiado. Claro que no es una garantía, pero es uno de los peldaños en la administración pública que permite ver que una entidad pública está en el camino de lograr la satisfacción de la población.

Sobre las definiciones del TR, según Delgado (2020) nos dice es un trabajo que no se realiza desde la oficina de la entidad, también es llamado trabajo desde casa. Es decir, trabajar en casa sin la necesidad de trasladarse a la oficina. Y, por otro lado, el MTPE y Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) el TR es un servicio adicional que brindan los empleados que se encuentran ubicados físicamente en su domicilio o en otro lugar fuera de las instalaciones de la institución. Y según Bloom et al. (2017) llegaron a definir que con el TR se puede realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación lejana.

Mello (2017) dice el TR y/o trabajo a distancia tiene los mismos derechos y obligaciones que en la modalidad trabajo presencial, así como vacaciones, gratificaciones, asignaciones y el salario adicional (fiestas patrias y navidad). Considerando las definiciones dadas del TR podemos resumir al trabajo que se realiza, en beneficio de una organización, pero sin estar en o dentro de ella. Esta modalidad se ha vuelto necesaria por diferentes motivos y está siendo obligatoria mediante ley en muchos países del mundo.

Figueroa (2018) dice, las formas de TR también son considerados como completa y mixta, en completa hablamos que el trabajo se realiza fuera de la oficina de la entidad y la mixta el trabajo se puede realizar desde casa y de la oficina de la entidad y como características principales del TR, 1. ausencia física del TR, el trabajador presta sus servicios en un lugar distinto de su centro de trabajo y 2. uso de herramientas informáticas, ingresar a una era de innovación, uso de tecnologías la cual permitirá para el desarrollo de sus funciones y supervisión de su empleador. Aquí es necesario resaltar la característica del uso de herramientas informáticas. Hoy en día el uso de las herramientas informáticas

se ha vuelto necesario para que las organizaciones puedan crecer y si en caso se niegan hacerlo entonces tristemente tendrán que desaparecer. Por otro lado,

Traverso (2022) indica si una organización no hace uso de las herramientas informáticas es como si estarían realizando una pesca artesanal y se estarían negando a emplear la pesca industrial. Me atrevo a decir que el uso de las herramientas informáticas es tan importante y que sin ella no existiría el trabajo remoto.

Respecto a la definición de EG, Allen et al. (2016) indican que la EG es el proceso mediante el cual una entidad cumple con las obligaciones de gasto y el financiamiento para la adquisición de bienes y contratación de servicios y así poder proveer una adecuada atención de los servicios al público y así lograr conseguir resultados en función al presupuesto asignado y la definición dada por el MEF (2021) se puede resumir a que mediante la ejecución de gasto las entidades pueden hacer uso del presupuesto que se les asigna cada año con el fin de poder atender las necesidades de la población.

En la R.D N° 0034-2020-PR (2020) definen que la EG se conoce desde la fase del devengado y los procesos establecidos por la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP), está comprendido en cuatro fases importantes, son: la certificación presupuestal, compromiso anual y mensual, el devengado del gasto y el pago, la última fase es competencia de la Oficina de Tesorería. Aquí es importante resaltar que efectivamente las normas presupuestales han establecido que la etapa en el cual se ha considerado como ejecutado el presupuesto o ejecutado el gasto es en la etapa del devengado.

Nguyen & Ruli (2018) una entidad puede ser eficiente en las contrataciones, pero si los gastos no son devengados, de nada sirve y es muy importante que en las contrataciones se evalúe el grado de cumplimiento de la entrega de los bienes y servicio de parte de los proveedores para garantizar que se ejecute el gasto. En el D.S N° 144-2018-PCM (2018) establece cuatro etapas principales: 1. Con la aprobación del crédito presupuestario se inicia con ejecutar el gasto. 2. La fase del compromiso anual y mensual es el acto de administración que faculta a contratar y comprometer el presupuesto, para dar cumplimiento a

los trámites legales. 3 la fase del devengado es la etapa en el cual se reconoce el compromiso de pago. 4 la fase del pagado es la etapa donde se realiza el pago que fue reconocido en la etapa del devengado, de manera total o parcial. Respecto a lo anterior cabe mencionar que las 3 primeras etapas son las que están vinculadas directamente con la ejecución del gasto.

Por lo general la fase de certificación está a cargo de la oficina de presupuesto y logística, la fase del compromiso anual y mensual a cargo de la oficina de logística, recursos humanos, contabilidad y tesorería, según corresponda el gasto a realizarse y la fase de devengado está a cargo de la oficina de contabilidad. Y por otro lado, Shack (2018) nos dice la EG son salidas de los recursos económicos (dinero) para financiar los diferentes gastos (corrientes, capital y servicio de deuda), que realizan todas las entidades públicas con cargo al presupuesto certificado y aprobado, estos se realizan con la finalidad de atender las obligaciones del ciudadano.

En relación a la definición de la primera dimensión de la variable TR, denominado ambiente de trabajo, Neufeld et al. (2020) señalan que el ambiente de trabajo es donde desempeñan sus actividades de forma física y mental los trabajadores y esto contempla la suma de varios factores sociales y técnicos que son parte del proceso de trabajo y afectan el entorno de los trabajadores. Por otro lado, Autoridad Nacional de Servicio Civil (2020) indica que el ambiente laboral es el entorno de trabajo que facilita todos los medios para desarrollar las actividades encomendadas al trabajador y también es un lugar donde brinda el servicio de calidad al ciudadano.

Areces et al. (2022) indica que el ambiente de trabajo es todo lo que afecta la salud de los empleados, tanto física y mental. También existen factores sociales y técnicos que repercuten en beneficio del bienestar de los trabajadores. Se trata de lograr un adecuado ambiente de trabajo para afectar positivamente la productividad, integración, comunicación y liderazgo de los equipos de trabajo. Las entidades buscan resultados y entienden que la satisfacción de los empleados con los resultados aumenta con una mayor eficiencia y compromiso. De todo lo expuesto es necesario mencionar que el ambiente de trabajo es muy

importante para poder desarrollar un trabajo apropiado, en caso que el ambiente de trabajo no es el adecuado, entonces va a perjudicar el desarrollo del trabajo. Pero en el ambiente de trabajo no tanto solo se refiere a los bienes materiales que debe existir en ella, sino principalmente en la buena relación que debe existir entre los trabajadores.

Como segunda dimensión de la variable TR se tiene al horario de trabajador, Gutiérrez (2021) menciona que el horario de trabajo es el momento o un determinado rango de tiempo en que se lleva a cabo la actividad laboral. Esto incluye cualquier período durante el cual el empleado realiza sus funciones o responsabilidades, cualquier período durante el cual el empleado recibe capacitación y cualquier tiempo adicional considerado como tiempo de trabajo según el convenio colectivo aplicable.

En el D.S N° 007-2002-MTPE (2021), establece que el HT se entiende la hora de ingreso y salida del trabajador, la cual también esta faculta a modificar el horario sin alterar la cantidad de horas establecidas. El HT es común que muchos se confundan los conceptos jornada de trabajo y horario de trabajo, es necesario precisar que se trata de conceptos diferentes, el horario de trabajo se refiere al periodo que inicia a la hora que ingresa, el servidor, al centro de trabajo y termina a la hora de sale, el servidor, del centro laboral. Durante ese tiempo el trabajador se pone a disposición de su empleador.

MTPE (2011) indica que el empleador está en la obligación de dar a conocer el HT, y en relación a ello es necesario resaltar el hecho de que, si bien es muy necesario establecer una hora de ingreso y de salida, sin embargo, ya se ha demostrado que a través del trabajo remoto los trabajadores muchas veces han excedido el horario de trabajo establecido. En muchos casos han excedido horas de trabajo y justamente esto demuestra el compromiso que tienen los trabajadores. Definitivamente un reto en las organizaciones será de respetar un determinado horario de trabajo, promueva la desconexión digital y de esta manera hacer que el trabajador tenga una mejor calidad de vida.

En cuanto a la tercera dimensión de la variable TR se tiene la responsabilidad del trabajador, según Núñez (2022) dice que es el deber del

empleado en desempeñarse en el lugar de trabajo y de ello las entidades se benefician de una responsabilidad clara porque pueden comunicar qué habilidades y experiencia quieren que tengan los candidatos. Por otro lado, el D.S N° 005-2012-TR. (2012) en el artículo 79 establece que cada uno de los trabajadores deben de cumplir las normas y los reglamentos. Así mismo, deben usar de forma adecuada los instrumentos y los materiales de trabajo, como también debe cooperar, participar, comunicar, reportar y responder e informar con veracidad lo que se requiere. Aquí es necesario precisar que el seguimiento de la responsabilidad del trabajador no simplemente debe respaldarse en un informe de trabajo, sino que debería medirse en función a resultados y cumplimiento de metas.

En relación a las dimensiones de la EG, de destaca como primera dimensión a la programación del gasto, donde el MEF (2021) indica que la programación del gasto es una etapa donde se planifica el monto de los recursos públicos (dinero) que se necesita para lograr los objetivos institucionales dentro del presupuesto autorizado, con base en las necesidades ejecutivas de cada unidad administrativa. Por otro lado, Zaltsman (2019) dice que la programación de gastos es identificar todas las necesidades para atender lo que se requieren para un determinado periodo.

En el D.S N° 1440-2018-PCM (2018) señala que la programación de gasto, también tiene como propósito lograr los resultados programados con la población y su entorno. Sobre la segunda dimensión 2. Proceso de ejecución de gastos, Thesari (2021) indica que es el proceso mediante el cual se realizan todos los procedimientos para la adquisición de bienes, contratación de los servicios y de personal con el fin de cumplir con los compromisos de gasto y así poder brindar el financiamiento necesario para proveer bienes y servicios públicos, logrando así resultados con el presupuesto aprobado. El MEF (2021) también indica que es una etapa del ciclo presupuestario donde se realiza el seguimiento de los resultados obtenidos y se analizan los cambios reales y financieros con el presupuesto aprobado. Como ultima dimensión de la variable del EG es el cumplimiento de metas. Van & Hoffmann (2018) afirman que el

cumplimiento de metas está relacionado con medir las actividades que realizan los trabajadores, de tal manera que puedan realizarlo con motivación y eficiencia.

Golden (2017) dice que para medir el cumplimiento de metas en una entidad es muy necesario incluir a los empleados de la organización para que puedan ser parte del establecimiento de metas ya que esto le permitirá ver que su trabajo depende el éxito de toda la entidad. Por otro lado, en el D.S N° 366-2021-MEF(2021) indica que los procesos de cumplimiento de metas es realizado por cada entidad, la cual se realiza al 31 de diciembre de un año anterior, considerando las metas bien definidas y estos resultados deben ser emitidas por los responsables de las metas a la DGPP y estos son aprobados mediante resolución directoral de la cada entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación desarrollada es de enfoque cuantitativo, ya que, según Hernández et al. (2018), una investigación cuantitativa emplea la recopilación de datos para demostrar la hipótesis que está basado en un análisis estadístico y mediciones numéricas para modelar el comportamiento y probar la teoría. La investigación con enfoque cuantitativo permite demostrar los resultados de manera numérica de tal manera que sea de fácil comprensión y claridad.

3.1.1. Tipo de investigación.

Cuando la finalidad de la investigación es encontrar y crear nuevos conocimientos y tiene como propósito desarrollar parte teóricos de la ciencia, la investigación es de tipo básica. (Gallardo, 2017). Por su nivel descriptiva por que señala y describe las partes de lo estudiado (Cabezas, 2016). Considerando lo anterior esta investigación es básica y descriptiva porque en ella se describe a cada una de las variables y dimensiones y cuyos resultados va a permitir proporcionar nuevos conocimientos que pueda servir para que sean aplicados en otras entidades y para que sean comparados en otras investigaciones.

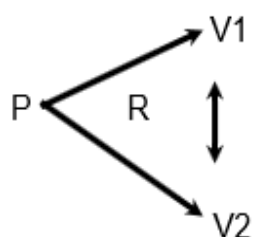
Hernández et al. (2014) indican que la investigación es correlacional, porque se va a establecer la relación existente entre las variables y conceptos. Se ha considerado este tipo de investigación es porque lo que se busca es conocer la relacionar entre el trabajo remoto y la ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023 y así saber de qué manera se relacionan ambas variables. Cabe precisar que en esta investigación solo corresponde observar el “comportamiento” de las variables y no se manipula las variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2014) indica que el diseño es no experimental, cuando no existe manipulación en las variables. En tal sentido el

diseño de este estudio es no experimental dado que se identificará y analizará contextos, bases teóricas, otros antecedentes de investigaciones y puesto que las variables no están alteradas, sino sólo son observadas. Además, es transversal dado que se busca obtener el nivel de relación entre las dos variables en un tiempo determinado. Además, las variables son esquematizados de la siguiente forma:

Esquematización:



Dónde:

P: Población

V 1: Variable: Trabajo Remoto.

V 2: Variable: Ejecución de gastos.

R: Relación

3.2. Variables y Operacionalización

La operacionalización de variables es una definición estratégica, es decir, un concepto a nivel empírico, hallando elementos concretos que nos permitan medir todo el concepto que está en el cuestionario; este establece una relación y/o puente entre el concepto y las observaciones y actitudes reales (Baena, 2017).

Variable: Trabajo remoto.

Definición conceptual

El MTPE (2020) define el TR como un servicio adicional que brindan los empleados que se encuentran ubicados físicamente en su domicilio o en otro lugar fuera de las instalaciones de la institución.

Definición operacional

Para poder medir la variable trabajo remoto se empleará una encuesta que contendrá un cuestionario que incluye sus tres dimensiones: ambiente de trabajo, horario del trabajador, responsabilidad del trabajador; con el objetivo de determinar las relaciones entre ella. El cuestionario incluye de 18 preguntas con una escala de respuestas.

Indicadores:

- La dimensión Ambiente de trabajo tendrá tres indicadores que son: lugar de trabajo, beneficio del trabajo y capacitación.
- La dimensión Horario del trabajador tendrá tres indicadores que son: tiempo de trabajo, puntualidad y producción.
- La dimensión Responsabilidad del trabajador tendrá tres indicadores que son: metas del trabajo, compromiso y proactivo.

Escala de medición: la escala que se empleó fue ordinal.

Variable: Ejecución de gasto

Definición conceptual

El MEF (2021) dice que la EG es el proceso mediante el cual una entidad cumple con las obligaciones de gasto y el financiamiento para la adquisición de bienes y contratación de servicios y así poder proveer una adecuada atención de los servicios al público y así lograr conseguir resultados en función al presupuesto asignado.

Definición operacional

Para medir la variable la ejecución del gasto se empleará una encuesta que contendrá un cuestionario que incluye sus tres dimensiones: programación del gasto, proceso de ejecución de gastos y cumplimiento de las metas; con el objetivo de determinar las relaciones entre ella. El cuestionario incluye de 18 preguntas con una escala de respuestas.

Indicadores:

- La dimensión Programación del gasto tendrá tres indicadores que son: Estimación de los cálculos anticipados, cronogramas y lograr resultados.

- La dimensión Proceso de ejecución de gastos tendrá tres indicadores que son: certificación del gasto, compromiso del gasto, devengado del gasto y girado.
- La dimensión Cumplimiento de las metas tendrá tres indicadores que son: medir los objetivos, lograr la meta e incentivos.

Escala de medición: la escala que se empleó fue ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández et al. (2014), define a la población como un universo, personas y objetos, que presentan características similares, que son relevantes para el desarrollo del estudio. La población de esta investigación está compuesta por 55 personas que laboran en el PROINNÓVATE.

Tabla 1

Población

Institución	Cantidad del personal
Programa nacional de desarrollo tecnológico e innovación	55
Total	55

Fuente: Proinnovate, unidad ejecutora 004, Lima

- **Criterios de inclusión:** Gallardo (2017) se refiere a las características, criterios y requisitos de la población, para participar en el estudio. Respecto a ello se ha considerado a todo el personal administrativo del PROINNOVATE que cuenta con contrato administrativo de servicio y a los jefes de las unidades y sub unidades.
- **Criterios de exclusión:** Baena (2017) señala que, observando las características concretas de la población, se descarta aquél sujeto de estudio que no cumple con tener las propiedades necesarias para la investigación. Considerado lo anterior, para el presente trabajo, al momento de seleccionar a la población

se ha excluido al personal eventual con contrato de locación de servicios.

3.3.2. Muestra

Cohen et al. (2019), señala a la muestra como aquellos elementos de la población que son elegidos y donde se delimitan las características de la población y se define el tamaño de la muestra. Considerando a lo anterior, para representar nuestras variables que es TR y EG, la muestra se desarrolla con el personal administrativo del PROINNOVATE que desarrolla trabajo remoto y que está involucrado con la ejecución de gastos más directamente.

Tabla 2

Muestra

Institución	Cantidad del personal
Programa nacional de desarrollo tecnológico e innovación	25
Total	25

Fuente: Proinnovate, unidad ejecutora 004, Lima

3.3.3. Muestreo

Gallardo (2017) define que el muestreo garantiza que cualquier subconjunto de x elementos desiguales de la población tiene la misma probabilidad que cualquier otro de ser escogido como la muestra. Por otro lado, Baena (2017) señala que las técnicas de muestreo es un conjunto de técnicas que permiten seleccionar una muestra representativa de la población y que la técnica de muestreo discrecional no probabilístico es cuando la selección de los individuos de la muestra es realizada por un experto que indica al investigador qué individuos de la población son los más que pueden contribuir al estudio.

Considerando lo anterior, la muestra del presente trabajo está conformada por 25 personales administrativos y que para su selección se empleó la **técnica del muestreo discrecional no probabilístico**, ya que se ha considerado que las 25 personas son

las que están relacionados con la ejecución de gastos y cumplen con las características necesarias que permitieron el análisis de las variables.

3.3.4. Unidad de análisis

Hernández et al. (2014)), define, la unidad de análisis a quiénes se van a medir, es decir, a los participantes a quienes se va aplicar el instrumento del presente trabajo. Considerando ello, estos serán desarrollado por 25 personales administrativos del PROINNOVATE, la cual cumplen con las características requeridas para el análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica elegida para la evaluación. A partir de la técnica se ha seleccionado un instrumento, como el, cuestionario, que es una herramienta que permite recolectar datos basados al contenido, según Cohen et al. (2019), quienes afirmaron que el cuestionario es la conglomeración de preguntas respecto a una o más variables a medir. Para el presente estudio se eligió el cuestionario, que está conformado por 36 ítems (preguntas) en total y que fueron señalados con respuestas que estaban elaborados bajo la escala de Likert. La encuesta para la primera variable, de Trabajo Remoto (TR), está conformada por 18 ítems, cuyo autor es Pilar Angelica Alvarado Simeon; y para la variable Ejecución de Gastos (EG), está conformado por 18 ítems, elaborado por el autor Pilar Angelica Alvarado Simeon, con este instrumento se planeta recopilar informaciones puntuales, para poder realizar el análisis e investigación que corresponde.

Variable: Trabajo remoto

Tabla 3

Ficha técnica de cuestionario de Trabajo remoto

Denominación	Cuestionario Trabajo remoto
Autor:	Pilar Angelica Alvarado Simeon
Administración:	Individual
Duración:	60 minutos
Lugar:	Lima – Perú
Fecha:	mayo del 2023
Objetivo:	Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona en la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023
Descripción:	El cuestionario está formulado por 18 ítems, con la escala de likert.
Dimensiones:	Ambiente del trabajo Beneficio del trabajo Capacitación
Margen de error	0.05

Variable: Ejecución de gasto

Tabla 4

Ficha técnica de cuestionario Ejecución de gasto

Denominación	Cuestionario Ejecución de gasto
Autor:	Pilar Angelica Alvarado Simeon
Administración:	Individual
Duración:	60 minutos
Lugar:	Lima – Perú
Fecha:	mayo del 2023
Objetivo:	Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona en la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023
Descripción:	El cuestionario está formulado por 18 ítems, con la escala tipo likert.
Dimensiones:	Programación del gasto Proceso de ejecución de gastos Cumplimiento de las metas
Margen de error	0.05

Confiabilidad.

Hernández et al. (2014) conceptualiza que la confiabilidad es un instrumento que presenta las mediciones y origina resultados consistentes y coherentes, es decir que permita llegar a resultados y conclusiones parecidos a otros trabajos de investigación que fueron realizados en diferentes sitios y tiempos, mostrando de esa manera la fiabilidad del instrumento de evaluación. La confiabilidad de las herramientas para evaluar son ambas variables TR y EG, y en este trabajo de investigación se empleó a 25 personales administrativos del PROINNOVATE, donde se obtuvo como resultados: 0.917 para la variable Trabajo remoto y 0.984 para la variable Ejecución del gasto, lo que muestra alta confiabilidad en las dos variables.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de la variable Trabajo remoto.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,917	18

Tabla 6

Confiabilidad de la variable Ejecución del gasto

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,984	18

3.5. Procedimientos

Para la realización del presente estudio, se coordinó con el director ejecutivo del Programa Nacional de Desarrollo e Innovación, quien autorizó para trabajar con el personal administrativo (jefes y especialistas de la unidad de presupuesto, unidad administración, unidad monitoreo y, unidad evaluación y selección). Así mismo en seguida los instrumentos de evolución se convirtieron en encuesta. Al momento de la evaluación, se brindó una presentación breve a cada encuestado, dando una aclaración del objetivo de la investigación. Dato que algunos encuestados realizaban su trabajo de manera remota se tuvo que esperar a que realizaran trabajo presencial con la finalidad de poder brindar la presentación breve. Se indicó que la encuesta es voluntaria, por lo tanto, antes de realizar la evaluación, se transmite que la evaluación es desconocida, los resultados obtenidos serán revisado y analizados totalmente, para sustentar la relación de las variables en estudio.

Se elaboró una data para ambas variables donde se anotaron dichos resultados de la encuesta, y posteriormente de las mismas se hizo el análisis descriptivo utilizando la hoja de trabajo del Excel y el análisis inferencia con SPSS-29.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada mediante el instrumento se presenta en una tabla que se encuentra agrupada por aspectos y factores para analizar la naturaleza de la respuesta del encuestado.

Luego de haber culminado con la recolección de datos se tabuló de manera ordenada la información en la hoja de trabajo de Excel, se procesó los datos y posteriormente con ello se trasladó la información al SPSS-29 para obtener los resultados y finalmente elaborar las tables y los gráficos.

Estadística Descriptiva

Los procedimientos estadísticos se realizaron en Excel, en donde se organizó los datos y elaboró las tablas de frecuencia y contingencia de las principales variables y dimensiones.

Formulación de la Hipótesis Estadística

H1: El trabajo remoto se relaciona positivamente con la ejecución de gasto en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

HO: El trabajo remoto no se relaciona positivamente con la ejecución de gasto en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Nivel de Significancia: $\alpha < 0,05 = 5\%$.

Estadístico de prueba de normalidad.

La información recopilada se procesó en SPSS-29 y se calculó los coeficientes de correlación de Rho Spearman para hallar la relación que existe entre las variables y comprobar las hipótesis.

Tabla 7
Prueba estadística de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,847	25	,002
Ejecución de gasto	,809	25	,000
Ambiente de trabajo	,961	25	,004
Horario de trabajador	,777	25	,000
Responsabilidad del trabajador	,870	25	,004
Programación de gasto	,769	25	,000
Proceso de ejecución del gasto	,744	25	,000
Cumplimiento de las metas	,878	25	,006

Los datos que se obtuvieron con la prueba de normalidad, en relación a la significancia, muestran una cuantía menor al valor teórico $\alpha = 0,05$, esto significa que los datos no provienen de una distribución normal; en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación no perjudicará a ningún miembro de la entidad y se mantendrá la confidencialidad de cada uno de los encuestados, para lo cual dieron su consentimiento informado y a quienes se dará un trato igualitario por ser objeto del estudio. De acuerdo con el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, se tomarán en cuenta temas importantes, y este estudio será auténtico y no mostrará características similares a otros estudios, ya que hemos realizado nuestra propia investigación, fue consentido y con el permiso para realizar esta revisión. Se ha utilizado el formato APA 7 y así mismo, se reservará la identidad de la entidad y de todos los colaboradores participantes en el estudio.

IV. RESULTADOS

Hernández et al. (2014), expresa que los resultados es producto del análisis de datos que fueron sometidos a tratamiento estadístico agregado y presentados por intermedio del: a) análisis descriptivo de datos y b) análisis inferencial. También indica que se recomienda el uso de cuadros, tablas, dibujos, gráficos y otros contenidos generados a partir del análisis de datos para describir los resultados de la investigación.

En este trabajo de investigación, el procesamiento de los datos recolectados a través del cuestionario se aplicó a 25 servidores del Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación.

Análisis descriptivo

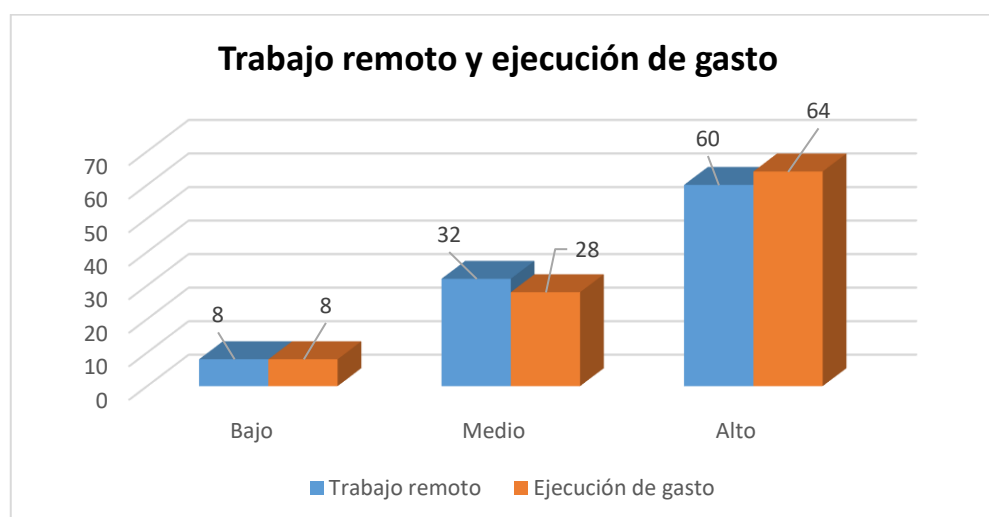
Tabla 8

Relación de trabajo remoto y ejecución de gasto

Rangos	Niveles	Trabajo remoto		Ejecución de gasto		
		fi	hi	fi	hi	
46-52	46-52	Bajo	2	8	2	8
53-59	53-59	Medio	8	32	7	28
60-66	60-64	Alto	15	60	16	64
			25	100	25	100

Figura 1

Relación de trabajo remoto y ejecución de gasto



Interpretación de resultado

Como se observa en el cuadro anterior, la relación entre trabajo remoto y ejecución de gasto, según la percepción de los encuestados, fue calificado como alto, en un 60% y 64%; como medio, en un 32% y 28%; y bajo, en un 8%. Este resultado evidencia que la relación es alta.

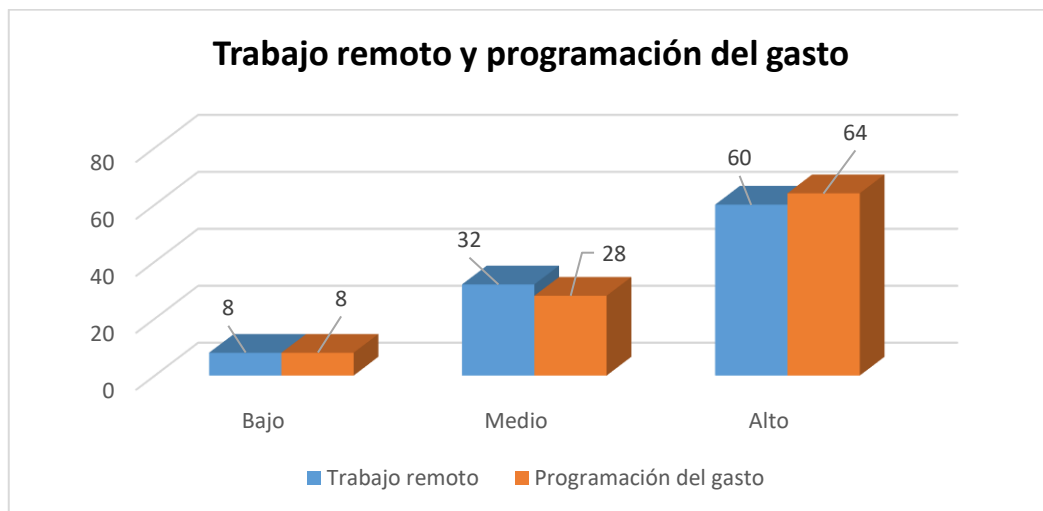
Tabla 9

Relación de Trabajo remoto y Programación del gasto

Rangos		Niveles	Trabajo remoto		Programación del gasto	
			fi	hi	fi	hi
46-52	13-16	Bajo	2	8	2	8
53-59	17-20	Medio	8	32	7	28
60-66	21-24	Alto	15	60	16	64
			25	100	25	100

Figura 2

Relación de Trabajo remoto y programación del gasto

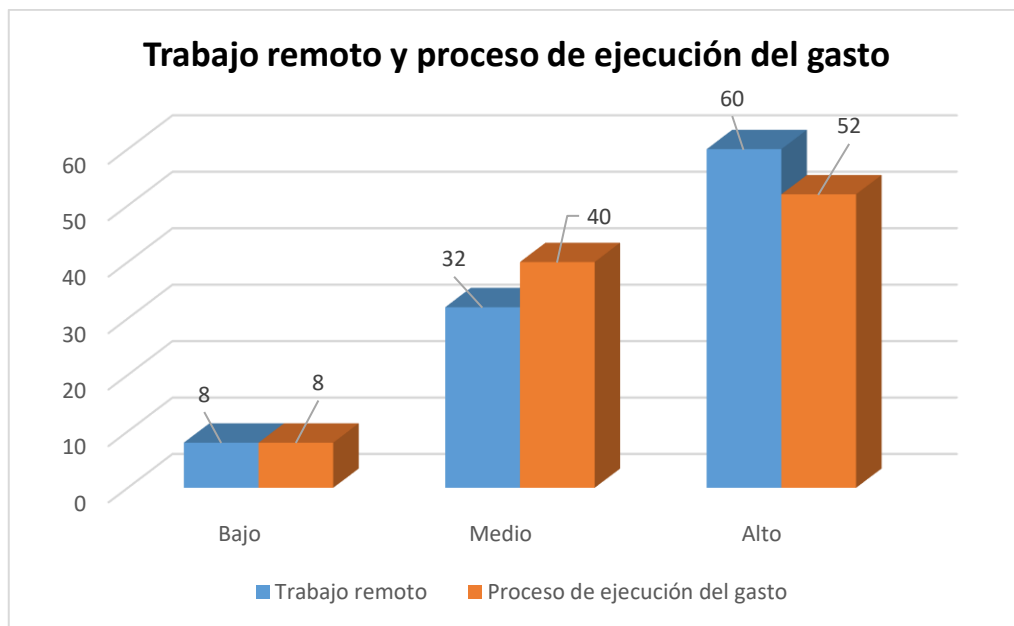


Interpretación de resultado

Como se observa en el cuadro anterior, la relación entre trabajo remoto y programación del gasto, según la percepción de los encuestados, fue calificado como alto, en un 60% y 64%; como medio, en un 32% y 28%; y bajo, en un 8%. Este resultado evidencia que la relación es alta.

Tabla 10*Relación de Trabajo remoto y Proceso de ejecución del gasto*

Rangos	Niveles	Proceso de ejecución del gasto				
		Trabajo remoto		gasto		
		fi	hi	fi	hi	
46-52	6-7	Bajo	2	8	2	8
53-59	8-9	Medio	8	32	10	40
60-66	10-11	Alto	15	60	13	52
			25	100	25	100

Figura 3*Relación de Trabajo remoto y proceso de ejecución del gasto***Interpretación de resultados**

Como se observa en el cuadro anterior, la relación entre trabajo remoto y proceso de ejecución del gasto, según la percepción de los encuestados, fue calificada como alto, en un 60% y 52%; como medio, en un 32% y 40%; y bajo, en un 8%. Este resultado evidencia que la relación es alta.

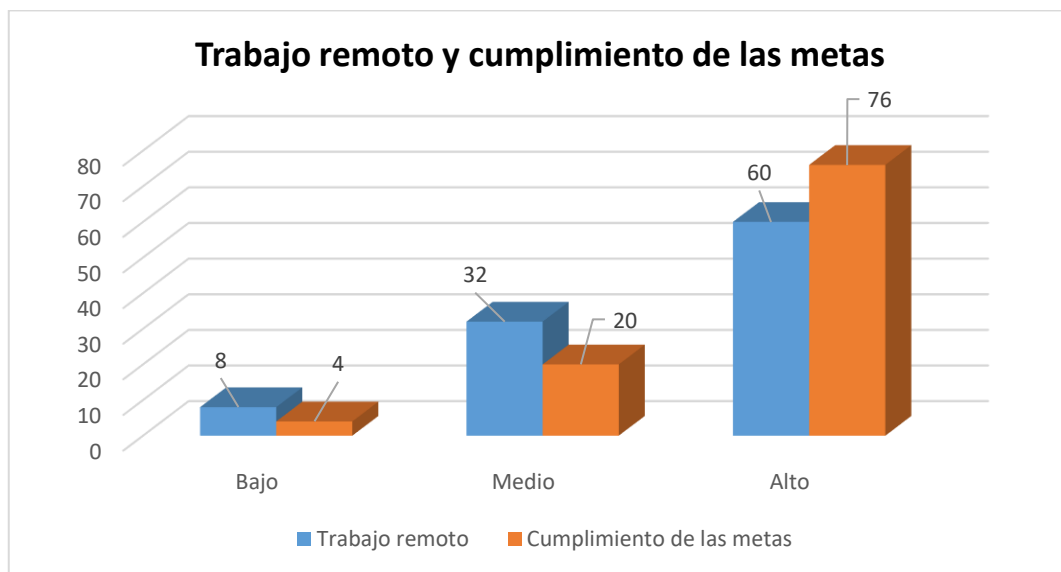
Tabla 11

Relación de Trabajo remoto y cumplimiento de las metas

Rangos	Niveles	Trabajo remoto		Cumplimiento de las metas		
		fi	hi	fi	hi	
46-52	24-26	Bajo	2	8	1	4
53-59	27-28	Medio	8	32	5	20
60-66	29-30	Alto	15	60	19	76
			25	100	25	100

Figura 4

Relación de Trabajo remoto y cumplimiento de las metas



Interpretación de resultados

Como se observa en el cuadro anterior, la relación entre trabajo remoto y cumplimiento de las metas, según la percepción de los encuestados, fue calificado como alto, en un 60% y 76%; como medio, en un 32% y 40%; y bajo, en un 8% y 4%. Este resultado evidencia que la relación es alta.

Análisis inferencial

Contrastación de Hipótesis General

Formulación de las hipótesis

H₁: El trabajo remoto se relaciona positivamente con la ejecución de gasto en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

H₀: El trabajo remoto no se relaciona positivamente con la ejecución de gasto en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Tabla 12

Correlación entre trabajo remoto y ejecución de gasto

			Trabajo Remoto	Ejecución de gasto
Rho Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.929
		Sig. (bilateral)		.000
		N	25	25
	Ejecución de gasto	Coefficiente de correlación	.929	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla anterior, se aprecia que, de acuerdo al resultado obtenido en el coeficiente Rho Spearman, existe correlación positiva muy buena ($r=0.929$) y significativa ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023; esto significa que existe una relación entre ambas variables, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis planteada el cual indica que el trabajo remoto se relaciona positivamente con la ejecución de gasto en el PROINNÓVATE.

Contrastación de Hipótesis Especifica 1

H₁: El trabajo remoto se relaciona positivamente con la programación de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

H₀: El trabajo remoto no se relaciona positivamente con la programación de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Tabla 13*Correlación entre trabajo remoto y programación del gasto*

			Trabajo Remoto	Programacion del gasto
Rho Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.945
		Sig. (bilateral)		.000
		N	25	25
	Programación del gasto	Coefficiente de correlación	.945	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	25	25

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación:

En la tabla anterior, se aprecia que, de acuerdo al resultado obtenido en el coeficiente Rho Spearman, existe correlación positiva muy buena ($r=0.945$) y significativa ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la programación de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023; esto significa que existe una relación entre la variable y la dimensión, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis planteada por el investigador el cual indica que el trabajo remoto se relaciona positivamente con la programación de gasto.

Contrastación de Hipótesis Especifica 2

H₁: El trabajo remoto se relaciona positivamente con el proceso de ejecución del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

H₀: El trabajo remoto no se relaciona positivamente con el proceso de ejecución del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Tabla 14*Correlación entre trabajo remoto y el proceso de ejecución del gasto*

			Trabajo Remoto	Proceso de ejecución del gasto
Rho Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	.905
		Sig. (bilateral)		.000
		N	25	25
	Proceso de ejecución del gasto	Coeficiente de correlación	.905	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	25	25

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla anterior, se aprecia que, de acuerdo al resultado obtenido en el coeficiente Rho Spearman, existe correlación positiva muy buena ($r=0.905$) y significativa ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y el proceso de ejecución del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023; esto significa que existe una relación entre la variable y dimensión, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis planteada por el investigador el cual indica que el trabajo remoto se relaciona positivamente con el proceso de ejecución de gasto en el PROINNÓVATE.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

H₁: El trabajo remoto se relaciona positivamente con el cumplimiento de las metas en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

H₀: El trabajo remoto no se relaciona positivamente con el cumplimiento de las metas en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Tabla 15*Correlación entre Trabajo remoto y cumplimiento de metas*

			Trabajo Remoto	Cumplimiento de metas
Rho Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.886
		Sig. (bilateral)		.000
		N	25	25
	Cumplimiento de las metas	Coefficiente de correlación	.886	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla anterior, se aprecia que, de acuerdo al resultado obtenido en el coeficiente Rho Spearman, existe correlación positiva muy buena ($r=0.886$) y significativa ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y el cumplimiento de metas en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023; esto significa que existe una relación entre la variable y la dimensión, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis planteada por el investigador el cual indica que el trabajo remoto se relaciona positivamente con el cumplimiento de metas en el PROINNÓVATE.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación se consideró el análisis de la variable trabajo remoto y ejecución de gasto. El trabajo remoto no es nuevo, ha tenido mayor aplicación desde la pandemia (2020) y se ha implementado en todas las organizaciones, principalmente en las entidades públicas. El trabajo remoto consiste en realizar los trabajos, pero sin la presencia física en el centro laboral. Es una nueva modalidad de trabajo que se viene desarrollando en la mayoría de entidades públicas del Perú y actualmente ya se encuentra regulada mediante la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

En relación a la ejecución de gasto es el proceso mediante el cual las entidades públicas pueden hacer uso del presupuesto que se les asigna cada año con el fin de cumplir con sus obligaciones y así puedan atender las necesidades de la población. Es importante que las entidades del estado efectúan una programación de sus gastos y establecer sus objetivos a favor de la ciudadanía, y que los objetivos estén estrechamente ligada a la entrega de bienes y servicios, por parte del estado, alcanzando una mejora en la población. La ejecución de gasto es un indicador muy importante en las entidades públicas ya que ella permite conocer la capacidad de gasto que tiene una determinada entidad. Se dice que una entidad tiene una buena capacidad de gasto si la entidad logra ejecutar todo el presupuesto de gasto. Cuando la capacidad de gasto es buena, significa que los bienes y servicios se están entregando a los beneficiarios rápidamente o en los plazos establecidos.

En el caso de PROINNÓVATE es muy importante que la ejecución de gasto sea buena ya que eso va a permitir que las empresas reciban las subvenciones rápidamente, puedan ejecutar sus proyectos innovadores, ayudará al crecimiento de las empresas y también al crecimiento económico del País. Considerando la importancia de las variables del trabajo remoto y ejecución de gasto, el objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la ejecución de gasto en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023. Dado que este estudio es correlacional, se realizó la comprobación de la hipótesis haciendo uso de la estadística inferencial y a continuación, se presenta la discusión de los

principales hallazgos:

Considerando la hipótesis general, los resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho Spearman se determinó que existe una correlación positivo muy buena ($r=0.929$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la ejecución de gasto; aceptando la hipótesis general planteada por el investigador y se rechaza la hipótesis nula, lo que afirma que el trabajo remoto guarda relación con la ejecución de gasto en el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023. Los resultados también muestran que la relación del trabajo remoto y la ejecución de gasto es alta, con un 60% y 64%, reflejando que hay una aceptación con la implementación del trabajo remoto y que la ejecución de gasto no se perjudica.

Este resultado coincide con el estudio de Liza (2022) titulada “Ejecución presupuestal de subvenciones otorgadas a personas jurídicas y sus efectos por el trabajo remoto en el Ministerio de Salud, 2022”, tuvo como objetivo determinar los efectos del trabajo remoto en la ejecución presupuestal de las subvenciones otorgadas a personas jurídicas en el Ministerio de Salud, cuyos resultados indican que coexiste una significancia entre la trabajo remoto y ejecución presupuestal ($0,000<0.05$) encontrando un valor rho de Pearson positivo de 0,713, en consecuencia, el trabajo remoto se relaciona con la ejecución presupuestal y donde los resultados muestran que en un 80% indican que siempre se cumple con la ejecución del presupuesto. Expuesto los resultados de los estudios, se puede mencionar que muestran una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y la ejecución de gasto y que efectivamente coinciden que el trabajo remoto está dando buenos resultados en cuanto a la ejecución de gasto.

En cuanto a la hipótesis específica 1, mediante el coeficiente Rho Spearman se determinó que existe una correlación positivo muy bueno ($r=0.945$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la programación de gasto; aceptando la hipótesis 1 planteada por el investigador y rechazando la hipótesis nula. Lo que afirma que el trabajo remoto guarda relación con la programación de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima

2023. Los resultados también muestran que el trabajo remoto se halla en un nivel alto, con un 60%, mientras que el 32% en un nivel regular y sólo el 7.7% en un nivel bajo; y la dimensión de programación de gasto se halla en un nivel alto, con un 64%, mientras que el 28% en un nivel regular y sólo el 8% en un nivel bajo.

El resultado de la hipótesis específica 1 también tiene una cercana coincidencia con los estudios de Liza (2022), en su tesis titulada “Ejecución presupuestal de subvenciones otorgadas a personas jurídicas y sus efectos por el trabajo remoto en el Ministerio de Salud”, cuyos resultados muestran un rho Pearson de 0.730 y $p < 0.05$ y que indican que existe relación alta entre el trabajo remoto y programación de gasto ya que el nivel fue de 60% y 64% respectivamente. Mostrado los resultados de los estudios, se puede mencionar que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y la programación de gasto que efectivamente coinciden que el trabajo remoto está dando resultados favorables en cuanto al proceso de ejecución de gasto.

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2, mediante el coeficiente Rho Spearman se determinó que existe una correlación positivo muy buena ($r = 0.905$) y significativo ($p < 0.05$) entre el trabajo remoto y el proceso de ejecución de gasto; aceptando la hipótesis 2 planteada por el investigador y rechazando la hipótesis nula. Lo que afirma que el trabajo remoto guarda relación con el proceso de ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023. Los resultados muestran que existe relación alta entre el trabajo remoto y el proceso de ejecución del gasto ya que el nivel fue de 60% y 52% respectivamente.

Estos resultados tienen una cercanía con los resultados del estudio de Liza (2022), en su tesis titulada “Ejecución presupuestal de subvenciones otorgadas a personas jurídicas y sus efectos por el trabajo remoto en el Ministerio de Salud”, cuyos resultados muestran un rho Pearson de 0.891 y $p < 0.05$; en donde los resultados indican que existe relación entre el trabajo remoto y el proceso de ejecución de gasto ya que el 80% indica que siempre se cumple con la ejecución del presupuesto. Mostrado los resultados de los estudios, se puede mencionar que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto

y el proceso de ejecución gasto que efectivamente coinciden que el trabajo remoto está dando resultados favorables en cuanto al proceso de ejecución de gasto.

En relación a la hipótesis específica 3, mediante el coeficiente Rho Spearman se determinó que existe una correlación positivo buena ($r=0.886$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y el cumplimiento de metas; aceptando la hipótesis 3 planteada por el investigador y rechazando la hipótesis nula. Lo que afirma que el trabajo remoto guarda relación con el cumplimiento de metas en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023. Los resultados muestran que existe relación alta entre el trabajo remoto y el cumplimiento de metas ya que el nivel fue de 60% y 76% respectivamente. Estos resultados coinciden con los resultados del estudio de Liza (2022) en su tesis titulada “Ejecución presupuestal de subvenciones otorgadas a personas jurídicas y sus efectos por el trabajo remoto en el Ministerio de Salud”, con una rho Pearson de 0.585 y $p<0.05$; en donde los resultados muestran que existe relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de metas ya que el 64.4% indica que casi siempre se cumple con llegar a desarrollar las metas programadas.

También los resultados tienen una cercana coincidencia con los resultados del estudio de Lino (2022), en su tesis titulada el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo del posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con un Pearson de 0.781 y $p<0.05$; en donde los resultados muestran que existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Se toma en consideración este estudio dado que el desempeño laboral está vinculado al cumplimiento de metas, si el desempeño laboral es malo, entonces no se cumplirán las metas, pero si el desempeño labora es bueno, entonces se cumplirán las metas de la institución. Por tal motivo, se toma en consideración los resultados del estudio de Lino.

Así también el presente estudio tiene una cercana coincidencia con los resultados del estudio de Peña (2021), en su tesis titulada el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores municipales de la Municipalidad

Provincial de Pisco, con rho Pearson de 0.556 y $p < 0.05$; en donde los resultados muestran que existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad. También los resultados de Peña muestran que el trabajo remoto se halla como bueno, en un 75%, y regular, en un 25%. De la misma manera que el estudio de Lino, se toma en consideración el estudio de Peña ya que el desempeño en la productividad está vinculado al cumplimiento de metas. Mostrado los resultados de los estudios, se puede mencionar que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y el cumplimiento de metas y que efectivamente coinciden que el trabajo remoto está dando resultados favorables en cuanto al cumplimiento de metas.

Por otro lado es necesario mencionar que haciendo un análisis de la ejecución de gastos, antes (2019) de la implementación del trabajo remoto y luego (2022) de la implementación del trabajo remoto, se observa que con la implementación del trabajo remoto la ejecución de gastos ha sido superior en comparación a los años en que no se aplicaba el trabajo remoto, llegando a una ejecución del 98%, en el año 2022, y el 87.8% en el año 2019, lo que demuestra que con la implementación del trabajo remoto no ha perjudicado la ejecución de gastos.

También cabe señalar que se notaron algunas limitaciones durante la investigación, por ejemplo, el listado de literatura es algo complejo, y en algunos casos se encontraron lineamientos o normativas actualizadas que aún no cuentan con sustento teórico. Tampoco se ha podido encontrar otras investigaciones relacionados a las mismas variables. Además, se tuvo dificultades en la recopilación de datos, ya que los encuestados hacían trabajo remoto de manera mixta y el investigador se enfrentan a una sobrecarga y cruce de horario durante este período. Otra limitante fue la inclusión de participantes, inicialmente se consideró a toda la población, pero debido a la modalidad de trabajo remoto que tenían los encuestados, su vinculación con la ejecución de gastos, los cambios en el ambiente laboral y otros factores externos, no se pudo adoptar una muestra central, por lo que se tuvo que ajustar el tamaño de la muestra a solo 25 participantes.

Esta investigación tendrá implicaciones teóricas, prácticas y metodológicas. En términos de teoría, este estudio se preocupa por ampliar el conocimiento sobre las variables y dimensiones en estudio debido a la literatura existente, pero se están produciendo cambios y los aspectos teóricos se reordenarán con el tiempo. En la práctica, los beneficiarios de este estudio serán los trabajadores porque el trabajo remoto les va a permitir mejorar su condición de vida. También será beneficioso para la entidad ya que con una adecuada administración podrían optar por la reducción de gastos fijos para la entidad. Finalmente, este estudio va a ser de beneficio para otros investigadores, como un antecedente, cuando tienen el interés de hacer un estudio semejante pero aplicado para otras entidades o realidades y les va a permitir contrastar los resultados.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación positivo muy buena ($r=0.929$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la ejecución de gasto; lo que significa que el trabajo remoto no perjudica la ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023

Segundo. Existe relación positivo muy buena ($r=0.945$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y la programación de gasto; lo que significa que el trabajo remoto no perjudica la programación de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023

Tercera. Existe relación positivo muy buena ($r=0.905$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y el proceso de ejecución de gasto; lo que significa que el trabajo remoto no perjudica el proceso de ejecución de gastos.

Cuarta. Existe relación positivo muy buena ($r=0.886$) y significativo ($p<0.05$) entre el trabajo remoto y el cumplimiento de las metas; lo que significa que el trabajo remoto no perjudica el cumplimiento de metas en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Implementar medidas de seguimiento al trabajo remoto para que los trabajos del personal del Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, que están involucrados con la ejecución de gastos, sean evaluados por resultados.

Segunda. Implementar en el sistema en línea del Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación una aplicación en donde se pueda registrar la programación de las actividades y sus gastos de tal manera que permita hacer el seguimiento de la programación de gastos por cada certificado y actividades, alertando cuando exista retraso en cada uno de ellos.

Tercera. Que se promueva la calidad de gasto público en el proceso de ejecución de gastos a fin de garantizar el uso adecuado del presupuesto asignado y que las subvenciones puedan llegar a más beneficiarios. El trabajo remoto es una oportunidad para reducir algunos gastos fijos en las entidades públicas y sean derivados para atender otras necesidades de la población.

Cuarta. Al Congreso de la República, que se modifique la Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572, para que las entidades públicas no deberían asumir los gastos del trabajador que opta por realizar trabajo remoto ya que también los trabajadores obtienen un beneficio al realizar el trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Areces, M. Areces, A. & Areces, B. (2022). Título del artículo: El ambiente en el trabajo. *Ocronos*, 5 (1), 52.
<https://revistamedica.com/ambiente-laboral-tipos/>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Guía de Trabajo Remoto para Líderes.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf?v=1596037262.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas, segunda versión.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf.
- Allen, R. & Tommasi, D. (2016). *Managing Public Expenditure. A Reference Book for Transition Countries*. Organization for Economic – Cooperation and Development.
https://www.oecd-ilibrary.org/managing-public-expenditure_5lmqcr2khhzx.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789264192607-en&mimeType=pdf
- Barona, L. (2019). El plan operativo anual y la ejecución presupuestaria de las universidades y escuelas politécnicas públicas de la zona 3. Tesis de Master, Universitat Técnica de Ambato de Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29136/1/T4416M.pdf>.
- Bouckaert, G, y Halligan, J. (2018). *Managing Performance, International Comparisons*. Routledge, London, pp. 440. ER.
<https://www.routledge.com/Managing-Performance-International-Comparisons/Bouckaert-Halligan/p/book/9780415423953>.
- Bloom, N., Liang, J.,& Ying, Z. (2017). Does working from home work? evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. doi: 10.1093/qje/qju032
<https://www.jstor.org/stable/26372598#:~:text=Home%20working%20led%20to%20a,and%20more%20convenient%20working%20environment>).
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.

- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Cabezas, E., Andrade, A., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>.
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Editorial Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR (24 de abril del 2012). Normas Legales, N° 14875. Diario Oficial El Peruano, 25 de abril del 2012.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>
- Dahlstrom, T. R. (2018). Telecommuting and leadership style. *Public Personnel Management*, 42(3), 438–451.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0091026013495731>.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. (15 de marzo del 2020). Normas legales, N° 15312. Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo 2020.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>
- Delgado, J. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (3), [72]-84.
https://www.congreso.gob.pe/Docs/biblioteca/images/alertabibliografica2022/delgado_de_la_matta.png.
- Decreto Legislativo N° 1438 (15 de setiembre del 2018) Normas Legales, N° 14650. Diario Oficial del peruano, 16 de setiembre del 2018.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/3CV6-dhDa8z9Ho-rnd--Ex>
- Decreto Legislativo N° 1440 (15 de setiembre del 2018) Normas Legales, N° 14650. Diario Oficial del peruano, 16 de setiembre del 2018.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/3CV6-dhDa8z9Ho-rnd--Ex>

Decreto Supremo N° 008-2002-TR. (03 de julio del 2022). Normas Legales, N° 7167. Diario Oficial El Peruano.

https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20TUO%20de%20la%20Ley%20de%20Jornada%20de%20Trabajo,%20Horario%20y%20Trabajo%20en%20Sobretiempo_LALEY.pdf.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (24 de abril del 2012) Normas Legales, N° 11818. Diario Oficial El Peruano, 25 de abril del 2012.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/VisorPDF>

Decreto Supremo N° 144-2022-PCM (15 de diciembre del 2022). Normas Legales, N° 16968. Diario Oficial El Peruano, 15 de diciembre del 2022.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/VisorPDF>

El ministerio de trabajo y promoción de empleo (30 de abril del 2011), Boletín “Sistema normativo de información”.

https://www.academia.edu/10938248/Sistema_Normativo_de_Informaci%C3%B3n_Laboral.

Figueroa, O. (2018). Gestión de Recursos Humanos y Régimen Laboral Publica: Actualidad Gubernamental Perú 2018.

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/biblioteca/files/alertabibliografica2022/ag57.pdf>.

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf.

Golden, T. D. y Veiga, F. (2017). The role of virtual work in understanding the impact of Supervisory Relationships. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, K1–K5. doi: 10.5465/AMBPP.2005.18780645

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.2005.18780645?journalCode=amproc>.

Gutiérrez, S. (2021). Título de artículo: Jornada y horario de trabajo. Pasión por el derecho.

<https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>

- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación”, 6ta edición, Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. del C.V.”.
- Hernández & Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta, Mc Graw Hill Educación.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ley N° 3152, Ley del Teletrabajo. (11 de setiembre del 2022). Normas Legales, N° 17340. Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>.
- Ley N° 2121, Régimen del Trabajo Remoto. (3 de agosto de 2021) Normas legales, N° 51.755. Diario Oficial de Colombia
<http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/index.xhtml;jsessionid=daf72789c81e4e7b7cbc7079f724>
- Liza, M. (2022). Ejecución presupuestal de subvenciones otorgadas a personas jurídicas y sus efectos por el trabajo remoto en el Ministerio de Salud, 2022. tesis para optar el grado de maestro.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99043/Liza_QML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Lino, E. (2022). el trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6113>.
- Moynihan, P., & Beazley, I. (2016). Toward next-generation performance budgeting: lessons from the experiences of seven reforming countries (English). Washington, D.C.: World Bank Group (WB).
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/356081478497402740/pdf/109808-PUB-Box396311B-PUBLIC-DOCDATE-11-1-16.pdf>.
- Mello, J. A. (2017). Managing telework programs effectively. Employee Responsibilities and Rights Journal, 19(4), 247-261
https://www.researchgate.net/publication/227316586_Managing_Telework_Programs_Effectively.

- Ministerio de Economía y Finanzas (2021) Glosario de Presupuesto Público: Ejecución de gastos. Ministerio de economía y finanzas.
<https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>.
- Mendoza, W., Salazar, G., Loor, V. & Nieto, D. (2018), The budgetary allocation and its incidence in the Public Administration (Artículo Científico) Revista científica Dominio de las Ciencias, Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6560191.pdf>.
- Masaquiza, T.; Palacios, A. & Moreno, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/305>.
- Messenger, J. Vadkerti, Z. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, July 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de abril de 2021). El teletrabajo incrementa de manera significativa en el 2020, según informe trimestral del mercado laboral del MTPE.
- Nguyen, H. (2018). Performance Budgeting: Its Rise and Fall. Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University - NY 13244-1090. OECD (2018). Best Practices for Performance Budgeting. Public Governance Committee Working Party of Senior Budget Officials.
[https://one.oecd.org/document/GOV/PGC/SBO\(2018\)7/en/pdf](https://one.oecd.org/document/GOV/PGC/SBO(2018)7/en/pdf).
- Neufeld, D. J., Zeying, W. & Yulin, F. (2020). Remote leadership, communication effectiveness and leader performance. Group decision and negotiation, 19(3), 227-246. doi: 10.1007/s10726-008-9142-x.
https://www.researchgate.net/publication/225505744_Remote_Leadership_Communication_Effectiveness_and_Leader_Performance.
- Nilles, J. (2017). Telecommunications-Transportation Tradeoff.
<https://www.amazon.com/Telecommunications-Transportation-Tradeoff-Options-Tomorrow>.
- OECD (2017). Performance Budgeting in OECD Countries. París: OCDE.
<https://www.oecd.org/gov/budgeting/performancebudgetinginoecdcountries.htm>.

- Paredes, K. (2021). Tesis “Ejecución Presupuestal y contrataciones de bienes y servicios en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2021”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81231/Paredes_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pérez, M., Sánchez, A. & Carnicer, M. (2020). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775-783.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497201000694>
- Peña, C. (2021). Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70112>.
- Ramos, F. (2022), “Trabajo remoto y la productividad de los trabajadores públicos en una entidad pública de Lima, Año 2020”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81181/Ramos_ZFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Resolución Directoral N° 034-2020-EF/50.01. (31 de diciembre del 2020). Normas legales, N° 1504. Diario Oficial El Peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1510868/RD0034_2020EF5001.pdf.pdf?v=1609453201
- Ruli, M. (2018). Implementation of Performance-Based Budgeting: A Phenomenological Study on National Land Agency. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(02), EM-2018.
<https://ijsrm.net/index.php/ijsrm/article/view/1277>.
- Robinson, M. & Brumby, J. (2016). Does Performance Budgeting Work? An Analytical Review of the Empirical Literature, International Monetary Fund (IMF) Working Paper WP/16/210.
<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Does-Performance-Budgeting-Work-An-Analytical-Review-of-the-Empirical-Literature-18321>.
- Shack, N. (2018). Programando la inversión pública: hacia la articulación del plan y el presupuesto.

- <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/inversion-publica-plan-presupuesto>.
- Shafritz, J., Russell, E., Borick, C., & Hyde, A. (2017). *Introducing Public Administration*. New York: Routledge.
https://himia.umj.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Introducing-Public-Administration-by-Jay-M.-Shafritz-et-al.-z-lib.org_.pdf.
- Sapala, M. (2018). *Performance Budgeting: A Means to Improve EU spending*. Brussels, European Union: European Parliamentary Research Service (EPRS).
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_IDA\(2018\)608724](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_IDA(2018)608724).
- Traverso, R. (2022). *el trabajo remoto, una manera de trabajar a distancia - lima 2022*,
<file:///e:/trabajo%20para%20tesis/antecedentes%20nacionales/tesis%20trabajo%20remoto%20ucv>.
- Thesari, S., Lizot, M. & Trojan, F. (2021). *Municipal Public Budget Planning with Sustainable and Human Development Goals Integrated in a Multi-Criteria Approach*. *Sustainability*, 13(19). doi:10.3390/su131910921
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/19/10921>.
- Varas, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*. Tesis de Master, Universitat de Barcelona.
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf.
- Van, W. & Hoffmann, C. (2018). *Performance Management in Europe: An Idea Whose Time Has Come and Gone*. In the *Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe*, edition Edoardo Ongaro and Sandra van Thiel, 207–226. Basingstoke: Palgrave Macmillan
https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-55269-3_10.
- Van, W., Bouckaert, G. & Halligan, J. (2016). *Performance Management in the Public Sector*. 2nd ed. London: Routledge. doi:10.13140/2.1.2299.9682.
<https://www.routledge.com/Performance-Management-in-the-Public-Sector/DoorenBouckaert-Halligan/p/book/9780415738101>.

Zaltsman, A. (2019). The Effects of Performance Information on Public Resource Allocations: A Study of Chile's Performance-Based Budgeting System, *International Public Management Journal*, 12:4, 450-483, DOI: 10.1080/10967490903328931 155
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10967490903328931?journalCode=upmj20>.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo Remoto	El TR es un servicio adicional que brindan los empleados que se encuentran ubicados físicamente en su domicilio o en otro lugar fuera de las instalaciones de la institución (MTPE-2020).	Para la medición de la variable trabajo remoto se empleará una encuesta que contendrá un cuestionario que incluye sus tres dimensiones: ambiente de trabajo, horario del trabajador, responsabilidad del trabajador; con el objetivo de determinar las relaciones entre ella. El cuestionario incluye de 9 preguntas con una escala de respuestas.	Ambiente del trabajo	Lugar de trabajo Beneficio del trabajo Capacitación	Escala Ordinal Likert
			Horario del trabajador	Tiempo de trabajo Puntualidad Producción	
			Responsabilidad del trabajador	Metas del trabajo Compromiso Proactivo	
Variable 2: Ejecución de gasto	La ejecución del gasto público es el proceso de cumplir con las obligaciones de gasto para financiar la provisión de bienes y servicios públicos, que a su vez logra resultados de acuerdo con las asignaciones presupuestarias aprobadas. (MEF-2021).	Para la medición de la variable la ejecución de gastos se empleará una encuesta que contendrá un cuestionario que incluye sus tres dimensiones: programación del gasto, proceso de ejecución de gastos y cumplimiento de las metas; con el objetivo de determinar las relaciones entre ella. El cuestionario incluye de 10 preguntas con una escala de respuestas.	Programación del gasto	Estimación de los cálculos anticipados Cronogramas Lograr resultados	Escala Ordinal Likert
			Proceso de ejecución de gastos	Certificación del gasto Compromiso del gasto Devengado Girado	
			Cumplimiento de las metas	Medir los objetivos Lograr la meta Incentivos	

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables -Dimensiones-Indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el TR se relaciona con la EG en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?</p> <p>Problema Especifica:</p> <p>PE1: ¿De qué manera el TR se relaciona con la programación del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?</p> <p>PE2: ¿¿De qué manera el TR se relaciona con el proceso de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?</p> <p>PE3: ¿De qué manera el TR se relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera el TR se relaciona en la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.</p> <p>Objetivo Especifica:</p> <p>OE1: Determinar de qué manera el TR se relaciona con la programación del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.</p> <p>OE2: Determinar de qué manera el TR se relaciona con el proceso de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023</p> <p>OE2: Determinar de qué manera el TR se relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El TR se relaciona positivamente con la EG en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis Especifica:</p> <p>HE1: El TR se relaciona positivamente con la programación del gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023</p> <p>HE2: El TR se relaciona positivamente con el proceso de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023</p> <p>HE3: El TR se relaciona positivamente en el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.</p>	Variable 1: Trabajo Remoto:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Ambiente del Trabajo	Lugar de trabajo Beneficio del trabajo Capacitación	1,2,3,4,5,6	Ordinal (1) Totalmente de acuerdo	Bajo Regular Alto
			Horario del trabajador	Tiempo de trabajo Puntualidad Producción	7,8,9,10,11,12	(2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
			Responsabilidad del trabajador	Metas del trabajo Compromiso Proactivo	13,14,15,16,17,18	(4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	
			Variable 2: Ejecución de gasto:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Programación del gasto	Estimación de los Cálculos anticipados Cronogramas Lograr resultados	1,2,3,4,5,6	Ordinal (1) Totalmente de acuerdo	Bajo Regular Alto
			Proceso de ejecución de gastos	Certificación del gasto Compromiso Devengado Girado	7,8,9,10,11,12	(2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
			Cumplimiento de las metas	Medir los objetivos Lograr la meta Incentivos	13,14,15,16,17,18	(4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	

ANEXO N° 3- Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Trabajo Remoto

Cuestionario para medir la variable Trabajo Remoto

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

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO					
1	Considera Ud. que tener un adecuado ambiente de trabajo es importante para desarrollar el trabajo remoto.					
2	Se debe contar con un lugar adecuado en casa para desarrollar el trabajo remoto.					
3	Debería contar con el equipo y mobiliario adecuado para desarrollar el trabajo remoto.					
4	El trabajo remoto le va a generar beneficios en el desarrollo de su trabajo.					
5	Considera Ud. que la entidad debería implementar nuevas metodologías de capacitación para quienes trabajan remotamente.					
6	Cree Ud. que las capacitaciones a los trabajadores deberían realizarse únicamente de manera presencial.					
	DIMENSIÓN HORARIO DE TRABAJADOR					
7	Considera Ud. que el trabajo remoto le permite tener más horas para poder desarrollar su trabajo.					

8	Está de acuerdo que el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.					
9	Considera que el trabajo remoto no afecta de ninguna manera en la puntualidad de sus labores.					
10	Cree Ud. que la puntualidad no debe considerarse en el trabajo remoto ya que el trabajo se mide por metas y resultados.					
11	Considera Ud. que el trabajo remoto no va afectar en la productividad de sus labores.					
12	Crees que el trabajo remoto mejora la productividad de tus labores.					
	DIMENSIÓN RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR					
13	El trabajo remoto no afecta las metas del trabajo.					
14	Cree Ud. que mediante el trabajo remoto también se va a cumplir con las metas del trabajo.					
15	Considera Ud. que mediante el trabajo remoto el compromiso laboral va a disminuir.					
16	Considera Ud. que el trabajo remoto permite mejorar el compromiso laboral.					
17	Considera Ud. que el trabajo remoto no dificulta conocer la proactividad del trabajador					
18	La proactividad del trabajador no se verá afectado mediante el trabajo remoto.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Ejecución de Gastos

Cuestionario para medir la variable Ejecución de Gastos

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

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN PROGRAMACIÓN DEL GASTO					
1	Considera que es posible realizar la programación de los gastos para una adecuada ejecución de gastos.					
2	Se debe realizar una adecuada coordinación de la programación de los gastos.					
3	Cree Ud. que se cumple con la ejecución de los gastos programados					
4	Considera Ud. que se cumple con el cronograma de la programación de gastos.					
5	La programación de gastos permite atender las necesidades de la organización.					
6	Cree que con la programación de gastos se puede lograr los resultados esperados.					
	DIMENSIÓN PROCESO DE EJECUCIÓN DE GASTOS					
7	Considera que el proceso de certificación se ajusta a las normas presupuestales establecidas.					
8	Cree que se cumple con las metas de certificación de los gastos.					
9	Considera que el proceso de compromiso de los gastos se ajusta a las normas establecidas.					
10	Se cumple con las metas del compromiso de los gastos.					
11	Considera que el proceso de devengado se ajusta a las normas establecidas.					
12	Considera que se cumple con las metas del devengado de los gastos.					

	DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE LAS METAS					
13	Considera que es importante que la institución socialice con los trabajadores cuáles son las metas y objetivos de la institución.					
14	Considera que el personal conoce las metas y objetivos de la institución.					
15	Cree Ud. que el personal está comprometido con las metas y objetivos de la institución					
16	El personal interviene en la elaboración de las metas y objetivos de la institución.					
17	El personal ha tenido un incentivo para cumplir con las metas y objetivos de la institución					
18	Considera que la institución ha cumplido con las metas y objetivos establecidos.					

Anexo N° 4

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023.

Investigador (a) (es): Pilar Angelica Alvarado Simeon

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023", cuyo objetivo es "Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona en la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023". Esta investigación

es desarrollada por estudiantes del posgrado de la maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Va permitir conocer si hay una relación entre el trabajo remoto y ejecución de gastos.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en los ambientes del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Pilar Angelica Alvarado Simeon email: palvaradosi@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dra. Silva Narvaste Bertha email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente del trabajo • Horario del trabajador • Responsabilidad del trabajador 	1. El TR es un servicio adicional que brindan los empleados que se encuentran ubicados físicamente en su domicilio o en otro lugar fuera de las instalaciones de la institución (MTPE- 2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023", elaborado por, Pilar Angelica Alvarado Simeon, 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 unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos 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 deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla 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 ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada 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 brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo remoto.

- Primera dimensión: Ambiente del trabajo
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con el trabajo remoto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar de trabajo	1. Considera Ud. que tener un adecuado ambiente de trabajo es importante para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
	2. Se debe contar con un lugar adecuado en casa para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
Beneficio del trabajo	3. Debería contar con el equipo y mobiliario adecuado para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
	4. El trabajo remoto le va a generar beneficios en el desarrollo de su trabajo	4	4	4	
Capacitación	5. Considera Ud. que la entidad debería implementar nuevas metodologías de capacitación para quienes trabajan remotamente.	4	4	4	
	6. Cree Ud. que las capacitaciones a los trabajadores deberían realizarse únicamente de manera presencial.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Horario del trabajador
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar qué manera el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de trabajo	7. Considera Ud. que el trabajo remoto le permite tener más horas para poder desarrollar su trabajo	4	4	4	
	8. Está de acuerdo que el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.	4	4	4	
Puntualidad	9. Considera que el trabajo remoto no afecta de ninguna manera en la puntualidad de sus labores.	4	4	4	
	10. Cree Ud. que la puntualidad no debe considerarse en el trabajo remoto ya que el trabajo se mide por metas y resultados.	4	4	4	
Producción	11. Considera Ud. que el trabajo remoto no va afectar en la productividad de sus labores.	4	4	4	

	12. Crees que el trabajo remoto mejora la productividad de tus labores.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Responsabilidad del trabajador.
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar qué manera la responsabilidad del trabajador serelación con los metas y objetivos de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas del trabajo	13. El trabajo remoto no afecta las metas del trabajo.	4	4	4	
	14. Cree Ud. que mediante el trabajo remoto también se va a cumplir con las metas del trabajo.	4	4	4	
Compromiso	15. Considera Ud. que mediante el trabajo remoto el compromiso laboral va a disminuir.	4	4	4	
	16. Considera Ud. que el trabajo remoto permite mejorar el compromiso laboral.	4	4	4	
Proactivo	17. Considera Ud. que el trabajo remoto no dificulta conocer la proactividad del trabajador	4	4	4	
	18. La proactividad del trabajador no se verá afectado mediante el trabajo remoto.	4	4	4	



Mg. Angel Lenin Tadeo Tordecillo
DNI N° 42054570

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Programación del gasto Proceso de ejecución de gastos Cumplimiento de las metas 	La EG público es el proceso que permite cumplir con las obligaciones de gasto y financiar la compra de bienes y contratación de servicios para una adecuada atención de los servicios públicos y así lograr resultados de acuerdo con el presupuesto asignado. (MEF- 2021).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023", elaborado por, Pilar Angelica Alvarado Simeon, 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ejecución de gastos.

- Primera dimensión: Programación del gasto
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la programación del gasto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimación de los Cálculos anticipados	1. Considera que es posible realizar la programación de los gastos para una adecuada ejecución de gastos.	4	4	4	
	2. Se debe realizar una adecuada coordinación de la programación de los gastos.	4	4	4	
	3. Cree Ud. que se cumple con la ejecución de los gastos programados	4	4	4	
Cronogramas	4. Considera Ud. que se cumple con el cronograma de la programación de gastos.	4	4	4	
Lograr resultados	5. La programación de gastos permite atender las necesidades de la organización.	4	4	4	
	6. Cree que con la programación de gastos se puede lograr los resultados esperados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso de ejecución de gastos
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el proceso de ejecución de gastos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Certificación del gasto	7. Considera que el proceso de certificación se ajusta a las normas presupuestales establecidas	4	4	4	
	8. Cree que se cumple con las metas de certificación de los gastos.	4	4	4	
Compromiso	9. Considera que el proceso de compromiso de los gastos se ajusta a las normas establecidas	4	4	4	
	10. Se cumple con las metas del compromiso de los gastos.	4	4	4	
Devengado	11. Considera que el proceso de devengado se ajusta a las normas establecidas.	4	4	4	

	12. Considera que se cumple con las metas del devengado de los gastos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Cumplimiento de las metas.
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir los objetivos	13. Considera que es importante que la institución socialice con los trabajadores cuáles son las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
	14. Considera que el personal conoce las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
Lograr la meta	15. Cree Ud. que el personal está comprometido con las metas y objetivos de la institución	4	4	4	
	16. El personal interviene en la elaboración de las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
Incentivos	17. El personal ha tenido un incentivo para cumplir con las metas y objetivos de la institución	4	4	4	
	18. Considera que la institución ha cumplido con las metas y objetivos establecidos.	4	4	4	



Mg. Angel Lenin Tadeo Tordecillo
DNI N° 42054570

Evaluación de juicio de Experto - 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación titulado "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtro. Silva Narvaste, Adolfo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e investigación
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordina, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Pilar Angelica Alvarado Simeon
Procedencia:	Adaptado de Lino (2022)
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	PROINNOVATE
Significación:	La escala de medición es ordinal, trabajadas con 6 dimensiones, cada uno está compuesto por 6 ítems y el cuestionario cuenta con 36 preguntas. Esto se realizó con el objetivo de determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente del trabajo • Horario del trabajador • Responsabilidad del trabajador 	1. El TR es un servicio adicional que brindan los empleados que se encuentran ubicados físicamente en su domicilio o en otro lugar fuera de las instalaciones de la institución (MTPE-2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación “Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023”, elaborado por, Pilar Angelica Alvarado Simeon, 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo remoto.

- Primera dimensión: Ambiente del trabajo
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con el trabajo remoto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar de trabajo	1. Considera Ud. que tener un adecuado ambiente de trabajo es importante para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
	2. Se debe contar con un lugar adecuado en casa para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
Beneficio del trabajo	3. Debería contar con el equipo y mobiliario adecuado para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
	4. El trabajo remoto le va a generar beneficios en el desarrollo de su trabajo	4	4	4	
Capacitación	5. Considera Ud. que la entidad debería implementar nuevas metodologías de capacitación para quienes trabajan remotamente.	4	4	4	
	6. Cree Ud. que las capacitaciones a los trabajadores deberían realizarse únicamente de manera presencial.	4	4	4	

- E
- Segunda dimensión: Horario del trabajador
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar que manera el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de trabajo	7. Considera Ud. que el trabajo remoto le permite tener más horas para poder desarrollar su trabajo	4	4	4	
	8. Está de acuerdo que el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.	4	4	4	
Puntualidad	9. Consideras que el trabajo remoto no afecta de ninguna manera en la puntualidad de sus labores.	4	4	4	
	10. Cree Ud. que la puntualidad no debe considerarse en el trabajo remoto ya que el trabajo se mide por metas y resultados.	4	4	4	
Producción	11. Considera Ud. que el trabajo remoto no va afectar en la productividad de sus labores.	4	4	4	

	12. Crees que el trabajo remoto mejora la productividad de tus labores	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Responsabilidades del trabajador.
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar qué manera la responsabilidad del trabajador serelación con los metas y objetivos de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas del trabajo	13. El trabajo remoto no afecta las metas del trabajo.	4	4	4	
	14. Cree Ud. que mediante el trabajo remoto también se va a cumplir con las metas del trabajo.	4	4	4	
Compromiso	15. Considera Ud. que mediante el trabajo remoto el compromiso laboral va a disminuir.	4	4	4	
	16. Considera Ud. que el trabajo remoto permite mejorar el compromiso laboral.	4	4	4	
Proactivo	17. Considera Ud. que el trabajo remoto no dificulta conocer la proactividad del trabajador	4	4	4	
	18. La proactividad del trabajador no se verá afectado mediante el trabajo remoto.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI:10041560

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación titulado “Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtro. Silva Narvaste, Adolfo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e investigación		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordina, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Pilar Angelica Alvarado Simeon
Procedencia:	Adaptado de Lino (2022)
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	PROINNOVATE
Significación:	La escala de medición es ordinal, trabajadas con 6 dimensiones, cada uno está compuesto por 6 ítems y el cuestionario cuenta con 36 preguntas. Esto se realizó con el objetivo de determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Programación del gasto Proceso de ejecución de gastos Cumplimiento de las metas 	1. La EG público es el proceso que permite cumplir con las obligaciones de gasto y financiar la compra de bienes y contratación de servicios para una adecuada atención de los servicios públicos y así lograr resultados de acuerdo con el presupuesto asignado. (MEF- 2021).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023", elaborado por, Pilar Angelica Alvarado Simeon, 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ejecución de gastos.

- Primera dimensión: Programación del gasto
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la programación del gasto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimación de los Cálculos anticipados	1. Considera que es posible realizar la programación de los gastos para una adecuada ejecución de gastos.	4	4	4	
	2. Se debe realizar una adecuada coordinación de la programación de los gastos.	4	4	4	
	3. Cree Ud. que se cumple con la ejecución de los gastos programados	4	4	4	
Cronogramas	4. Considera Ud. que se cumple con el cronograma de la programación de gastos.	4	4	4	
Lograr resultados	5. La programación de gastos permite atender las necesidades de la organización.	4	4	4	
	6. Cree que con la programación de gastos se puede lograr los resultados esperados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso de ejecución de gastos
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el proceso de ejecución de gastos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Certificación del gasto	7. Considera que el proceso de certificación se ajusta a las normas presupuestales establecidas	4	4	4	
	8. Cree que se cumple con las metas de certificación de los gastos.	4	4	4	
Compromiso	9. Considera que el proceso de compromiso de los gastos se ajusta a las normas establecidas	4	4	4	
	10. Se cumple con las metas del compromiso de los gastos.	4	4	4	
Devengado	11. Considera que el proceso de devengado se ajusta a las normas establecidas.	4	4	4	

	12. Considera que se cumple con las metas del devengado de los gastos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Cumplimiento de las metas.
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir los objetivos	13. Considera que es importante que la institución socialice con los trabajadores cuáles son las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
	14. Considera que el personal conoce las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
Lograr la meta	15. Cree Ud. que el personal está comprometido con las metas y objetivos de la institución	4	4	4	
	16. El personal interviene en la elaboración de las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
Incentivos	17. El personal ha tenido un incentivo para cumplir con las metas y objetivos de la institución	4	4	4	
	18. Considera que la institución ha cumplido con las metas y objetivos establecidos.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI:10041560

Evaluación de juicio de Experto - 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación titulado "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wong Silva, Jean Pierre		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología, Estadística		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordina, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Pilar Angelica Alvarado Simeon
Procedencia:	Adaptado de Lino (2022)
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	PROINNOVATE
Significación:	La escala de medición es ordinal, trabajadas con 6 dimensiones, cada uno está compuesto por 6 ítems y el cuestionario cuenta con 36 preguntas. Esto se realizó con el objetivo de determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente del trabajo • Horario del trabajador • Responsabilidad del trabajador 	1. El TR es un servicio adicional que brindan los empleados que se encuentran ubicados físicamente en su domicilio o en otro lugar fuera de las instalaciones de la institución (MTPE-2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023", elaborado por, Pilar Angelica Alvarado Simeon, 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 esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo remoto.

- Primera dimensión: Ambiente del trabajo
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con el trabajo remoto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lugar de trabajo	1. Considera Ud. que tener un adecuado ambiente de trabajo es importante para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
	2. Se debe contar con un lugar adecuado en casa para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
Beneficio del trabajo	3. Debería contar con el equipo y mobiliario adecuado para desarrollar el trabajo remoto.	4	4	4	
	4. El trabajo remoto le va a generar beneficios en el desarrollo de su trabajo	4	4	4	
Capacitación	5. Considera Ud. que la entidad debería implementar nuevas metodologías de capacitación para quienes trabajan remotamente.	4	4	4	
	6. Cree Ud. que las capacitaciones a los trabajadores deberían realizarse únicamente de manera presencial.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Horario del trabajador
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar que manera el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de trabajo	7. Considera Ud. que el trabajo remoto le permite tener más horas para poder desarrollar su trabajo	4	4	4	
	8. Está de acuerdo que el trabajo remoto debería desarrollarse dentro del horario laboral establecido.	4	4	4	
Puntualidad	9. Consideras que el trabajo remoto no afecta de ninguna manera en la puntualidad de sus labores.	4	4	4	
	10. Cree Ud. que la puntualidad no debe considerarse en el trabajo remoto ya que el trabajo se mide por metas y resultados.	4	4	4	
Producción	11. Considera Ud. que el trabajo remoto no va afectar en la	4	4	4	

	productividad de sus labores.				
	12. Crees que el trabajo remoto mejora la productividad de tus labores.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades del trabajador.
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar qué manera la responsabilidad del trabajador se relación con los metas y objetivos de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas del trabajo	13. EL trabajo remoto no afecta las metas del trabajo.	4	4	4	
	14. Cree Ud. que mediante el trabajo remoto también se va a cumplir con las metas del trabajo.	4	4	4	
Compromiso	15. Considera Ud. que mediante el trabajo remoto el compromiso laboral va a disminuir.	4	4	4	
	16. Considera Ud. que el trabajo remoto permite mejorar el compromiso laboral.	4	4	4	
Proactivo	17. Considera Ud. que el trabajo remoto no dificulta conocer la proactividad del trabajador	4	4	4	
	18. La proactividad del trabajador no se verá afectado mediante el trabajo remoto.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 70304870

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación titulado "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wong Silva, Jean Pierre		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología, Estadística		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordina, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Pilar Angelica Alvarado Simeon
Procedencia:	Adaptado de Lino (2022)
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	PROINNOVATE
Significación:	La escala de medición es ordinal, trabajadas con 6 dimensiones, cada uno está compuesto por 6 ítems y el cuestionario cuenta con 36 preguntas. Esto se realizó con el objetivo de determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la ejecución de gasto en el Programa Nacional De Desarrollo Tecnológico e Innovación, Lima 2023.

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Programación del gasto Proceso de ejecución de gastos Cumplimiento de las metas 	1. La EG público es el proceso que permite cumplir con las obligaciones de gasto y financiar la compra de bienes y contratación de servicios para una adecuada atención de los servicios públicos y así lograr resultados de acuerdo con el presupuesto asignado. (MEF- 2021).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación "Trabajo remoto y ejecución de gastos en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e Innovación, Lima 2023", elaborado por, Pilar Angelica Alvarado Simeon, 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 incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ejecución de gastos.

- Primera dimensión: Programación del gasto
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con la programación del gasto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimación de los Cálculos anticipados	1. Considera que es posible realizar la programación de los gastos para una adecuada ejecución de gastos.	4	4	4	
	2. Se debe realizar una adecuada coordinación de la programación de los gastos.	4	4	4	
	3. Cree Ud. que se cumple con la ejecución de los gastos programados	4	4	4	
Cronogramas	4. Considera Ud. que se cumple con el cronograma de la programación de gastos.	4	4	4	
Lograr resultados	5. La programación de gastos permite atender las necesidades de la organización.	4	4	4	
	6. Cree que con la programación de gastos se puede lograr los resultados esperados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso de ejecución de gastos
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el proceso de ejecución de gastos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Certificación del gasto	7. Considera que el proceso de certificación se ajusta a las normas presupuestales establecidas	4	4	4	
	8. Cree que se cumple con las metas de certificación de los gastos.	4	4	4	
Compromiso	9. Considera que el proceso de compromiso de los gastos se ajusta a las normas establecidas	4	4	4	
	10. Se cumple con las metas del compromiso de los gastos.	4	4	4	
Devengado	11. Considera que el proceso de devengado se ajusta a las normas establecidas.	4	4	4	
	12. Considera que se cumple con las metas del devengado de los gastos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Cumplimiento de las metas.
- **Objetivos** de la Dimensión: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el cumplimiento de las metas de ejecución de gastos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir los objetivos	13. Considera que es importante que la institución socialice con los trabajadores cuáles son las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
	14. Considera que el personal conoce las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
Lograr la meta	15. Cree Ud. que el personal está comprometido con las metas y objetivos de la institución	4	4	4	
	16. El personal interviene en la elaboración de las metas y objetivos de la institución.	4	4	4	
Incentivos	17. El personal ha tenido un incentivo para cumplir con las metas y objetivos de la institución	4	4	4	
	18. Considera que la institución ha cumplido con las metas y objetivos establecidos.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI:70304870

ANEXO 6: Carta de presentación



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 22 de mayo del 2023

Señor (a):

Mg. Eduardo Santillana del Águila

**Director de la Dirección de Coordinación de Gestión Institucional
PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN**

Nº de Carta : 045 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 22 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ALVARADO SIMEON PILAR ANGELICA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **“TRABAJO REMOTO Y EJECUCIÓN DE GASTOS EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN PROGRAMA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN, LIMA 2022”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ANEXO 7: Carta de aceptación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la paz, la unidad y el desarrollo"

Lince, 25 de mayo del 2023

Carta de recolección y aplicación de Datos N° 45-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Señor (a):

Dra. Clemente Castillo Consuelo del Pilar
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Jefa de Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate.

Presente.-

De nuestra consideración

Es grato dirigirme a usted, para informarle que la Sra. **Pilar Angélica Alvarado Simeón**, con **DNI N° 46044255** y **código de matrícula N° 7002852892**, ha sido aceptada para realizar la recolección de datos y la aplicación de su instrumento en nuestra institución del trabajo de investigación (tesis) con el título: "Trabajo remoto y la ejecución presupuestal en el personal administrativo de un programa de desarrollo tecnológico e innovación, Lima 2022.

En ese sentido, luego de culminado la recolección de datos tomado al personal administrativo de PROINNÓVATE, se informará.

Atentamente,

EDUARDO SANTILLANA DEL AGUILA
DIRECTOR DE LA COORDINACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO TECNOLÓGICO
E INNOVACIÓN PROINNÓVATE

Anexo N° 8: Confiabilidad Estadística

Variable: Trabajo Remoto:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido	0	0.
	Total	25	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	18

Variable: Ejecución de gasto:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido	0	0.
	Total	25	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	18

