



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
GESTIÓN PÚBLICA**

Procesamiento de datos y desempeño laboral en el área contable de
una UGEL de Lima Metropolitana, 2021

AUTOR:

Villanueva Fernandez, Juan Pablo (orcid.org/0000-0001-7899-4744)

ASESORA:

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0002-1511-5244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la Inteligencia, la fuerza, la salud y por haberme permitido cumplir con la meta trazada durante este año y medio.

A mis padres y a mi hermano porque son mi motor y motivo que me impulsan a ser mejor cada día y por su incondicional apoyo para salir adelante en este largo camino de aprendizaje.

Agradecimiento

A mi Asesora Doctora Lupe Graus Cortes por haber encaminado mi proceso de aprendizaje a lo largo de la Maestría en Gestión Pública.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Operacionalización de variables.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento.....	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento	20
Tabla 2. Tabla cruzada V1-V2	23
Tabla 3. Tabla cruzada V1D1-V2.....	23
Tabla 4. Tabla cruzada V1D2-V2.....	24
Tabla 5. Tabla cruzada V1D3-V2.....	25
Tabla 6. Tabla cruzada V1D4-V2.....	26
Tabla 7. Análisis de normalidad de V1 y V2.....	28
Tabla 8. Correlación entre V1 y V2	28
Tabla 9. Correlación entre V1 y V2D1.....	29
Tabla 10. Correlación entre V1 y V2D2.....	30
Tabla 11. Correlación entre V1 y V2D3.....	31
Tabla 12. Correlación entre V1 y V2D4.....	32
Tabla 13. Correlación entre V1 y V2D5.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de niveles V1-V2.....	22
Figura 2. Gráfico de niveles V1D1-V2	24
Figura 3. Gráfico de niveles V1D2-V2	25
Figura 4. Gráfico de niveles V1D3-V2	26
Figura 5. Gráfico de niveles V1D4-V2	27

RESUMEN

El desempeño laboral refleja muchos aspectos importantes que dependen del crecimiento, expansión y producción de la empresa. A nivel nacional, en el Perú se han implementado sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos apropiados considerando las competencias y capacidad de desempeñarse adecuadamente. A nivel local, para la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Lima Metropolitana el área contable es muy importante, por ello, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. En cuanto a la metodología fue cuantitativa y correlacional de diseño no experimental. Se encontró que la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,950). Concluyendo con que, el manejo de los datos tiene un impacto importante en el desempeño de la empresa por lo que debe ser atendido y mejorado de forma continua.

Palabras clave: Productividad, contabilidad, manejo de datos, tecnología.

ABSTRACT

Labor performance reflects many important aspects that depend on the growth, expansion and production of the company. At the national level, efficient systems have been implemented in Peru to have adequate professionals to fill appropriate positions considering the competencies and capacity to perform adequately. At the local level, for the Local Educational Management Unit (UGEL) of Lima, the accounting area is very important, therefore, the general objective was to determine the relationship between data processing and job performance in the accounting area of the Local Educational Management Unit – UGEL of Metropolitan Lima, 2021. The methodology was quantitative and correlational with a non-experimental design. It was found that the relationship between data processing and job performance in the accounting area of UGEL of Metropolitan Lima, has a linear-positive and significant relationship, given its correlation coefficient (0.950). In conclusion, data management has an important impact on the company's performance and should be addressed and improved on a continuous basis.

Key words: Productivity, accounting, data management, technology.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral se define como rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Ameri, et. al., 2020). Asimismo, el desempeño laboral refleja muchos aspectos importantes que dependen del crecimiento, expansión y producción de la empresa. (Fan y Smith, 2017). En tal sentido, puede afirmarse que, si una fuerza laboral está formada por empleados sanos y en buenas condiciones de trabajo, se fomenta la producción constante. Sin embargo, el desempeño laboral se ve afectado por muchos factores y el resultado de tal impacto puede no ser evidente hasta después de que comience a afectar el desempeño. Por ejemplo, la carga de trabajo debido al manejo de la gran cantidad de detalles necesarios para realizar transacciones comerciales y tomar decisiones informadas, es un factor que aumenta la fatiga, lo que luego resultaba en un cambio en el desempeño (Fan y Smith, 2017). Las organizaciones están acumulando grandes volúmenes de datos debido a la facilidad con la que los datos se pueden capturar y distribuir en formato digital.

A nivel mundial, actualmente, la calidad exigida por los trabajadores es cada vez más habitual; asimismo, es uno de los tantos factores involucrados en la motivación de las organizaciones para mostrar interés por el bienestar del personal. En tal sentido, es relevante tener claro que el recurso humano tiene gran importancia para una empresa, de allí el hecho de la necesidad de conocer el desempeño laboral de estos y con qué otros factores se relacionan (Ojeda, et al., 2016).

En este contexto, se estima que los datos del mundo se duplican cada uno o dos años, y las grandes empresas ahora administran de forma rutinaria de datos todos los días. En tal sentido, el procesamiento de datos es una función fundamental para muchas organizaciones. Las organizaciones recopilan información del entorno, procesan estos datos y producen resultados: campañas de ventas, nuevos productos, cambios de precios, etc. (Watson, 2018). Los sistemas de procesamiento de información humana se

sobrecargan fácilmente, se cuenta con una memoria limitada y una capacidad para procesar datos restringida; por lo tanto, existen una variedad de herramientas externas para ampliar y aumentar las capacidades. De modo que el modelo original de procesamiento de información humana se puede ampliar para incluir memoria externa, para almacenar datos y procesos, y procesadores externos, para ejecutar procesos, esto se traduce directamente en un entorno organizacional. (Watson, 2018).

A nivel regional, en Latinoamérica, las organizaciones se hallan en una incesante necesidad de mejorar su desempeño laboral con el fin de alcanzar la competencia en el mercado (Carmona y Rosas, 2017). Ante esta situación, el reto de las organizaciones radica en mantener una actuación dinámica, en pos de identificar las exigencias del entorno y la situación de la organización para ejecutar los cambios requeridos de modo eficaz y en plazos que le permitan mantener una posición ventajosa en el mercado (González, et. al, 2019).

A nivel nacional, en el Perú se han implementado sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos apropiados considerando las competencias y capacidad de desempeñarse adecuadamente. La gestión de las empresas ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino en el desempeño que pueda demostrar el personal. De manera que actualmente, es necesario adecuarse a los paradigmas que impiden el cambio e ingresar en la aventura de cambiar, innovar constantemente, enfrentar el futuro, puesto que el recurso humano es el factor clave dentro de una organización, para el logro de los objetivos estratégicos. De modo que, si el personal se desempeña de manera óptima, se pronostica el éxito o el fracaso de la organización (Valiente, et. al., 2020)

A nivel local, la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana tiene como misión “garantizar un servicio educativo de calidad en todos los niveles y modalidades, fortaleciendo las capacidades de gestión pedagógica y administrativa, impulsando la cohesión social y promoviendo el aporte de los gobiernos locales e instituciones privadas especializadas para mejorar la calidad del servicio educativo”. Para ello se soporta en diferentes

áreas, entre las que destaca el área contable, encargada de desarrollar los procesos de control y registro de las transacciones económicas y financieras que se ejecutan en una entidad.

Es así como el problema general es: ¿Cuál es la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021? Y como problemas específicos: (1) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021? (2) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021? (3) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021? (4) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021?, (5) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021?

La justificación teórica radica en que se espera proporcionar el constructo teórico de las variables de estudio, mediante fuentes fiables y actualizadas, con el fin de contribuir a la literatura al determinar la posible relación de estas variables en la organización de estudio. La justificación práctica, se refleja en que se intenta proporcionar alternativas de solución que hagan frente a los problemas detectados en torno al procesamiento de datos y el desempeño laboral, considerando el contexto y parámetros propios de una UGEL de Lima Metropolitana. La justificación metodológica, se refleja en las técnicas e instrumentos para recabar la información, ya que son válidos y confiables para obtener resultados consistentes. Por lo tanto, se espera que el trabajo sirva de guía y oriente a los profesionales del área considerando el procesamiento de datos en las organizaciones como un componente de la gestión de sistemas de información, que se enfoca en la optimización de los

procesos asociados al registro y transmisión de datos, necesarios para una toma de decisiones eficiente dentro de toda organización. Asimismo, cabe mencionar que la importancia dentro de la gestión pública radica en el significativo impacto de sus resultados y dinámicas tanto a nivel estratégico como operativo de las instituciones del Estado, en el cumplimiento de sus procesos administrativos, los servicios que prestan, las acciones de seguimiento y evaluación y la consecución de sus metas.

El objetivo general: determinar la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. Y como objetivos específicos (1) Determinar la relación entre procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (2) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (3) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (4) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (5) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

La hipótesis general: existe relación directa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. Las hipótesis específicas: (1) Existe relación directa entre procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (2) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (3) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de

la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (4) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021, (5) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021?

II. MARCO TEÓRICO

Desde el punto de vista nacional, Pacherras (2021) realizó un estudio que tuvo como propósito identificar la asociación entre el manejo de información administrativa y el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Moyobamba. Metodológicamente, contó con la cuantificación de

datos y el diseño se englobó en uno no experimental. Los resultados evidenciaron que el grado del manejo de información administrativa es oportuno al considerarse un 80%. Por su parte, el grado del desenvolvimiento laboral de los trabajadores es efectivo con un 63%, lo que indica una correlación media entre ambos fenómenos de estudio $r=0.666$. Concluyó que es fundamental que el personal administrativo planifique cada tres meses propósitos en la ejecución de sus labores a fin de cumplir los objetivos institucionales.

Estrada (2021) llevó a cabo un estudio que se fundamentó en identificar la asociación existente entre el manejo de datos administrativos y el rendimiento laboral. Metodológicamente, contó con la cuantificación de datos y el diseño se vio englobado dentro de uno no experimental. Los resultados indicaron que existe una relación significativa positiva baja con un coeficiente de correlación de 0,067. Concluyó que al conseguir un mejor manejo de datos administrativos se obtendrá un óptimo rendimiento laboral de los colaboradores del módulo penal.

Bag et al. (2020) realizó un artículo titulado el análisis de big data como un enfoque de excelencia operativa para mejorar el rendimiento de la cadena de suministro sostenible. Los hallazgos muestran que las capacidades de gestión de análisis de big data tienen un efecto fuerte y significativo en el rendimiento de los empleados, por ende, en el desarrollo de productos ecológicos innovadores y los resultados de la cadena de suministro sostenible. Concluyeron que las capacidades de talento de análisis de big data tienen una influencia significativa y determinante en el desarrollo de los empleados y los resultados de la cadena de suministro sostenible; evidenciándose que la innovación y el rendimiento del aprendizaje afectan el rendimiento de la cadena de suministro sostenible.

Saffar y Obeidat (2020) realizaron un artículo titulado el efecto de las prácticas de gestión de la calidad total en el rendimiento de los empleados del Ministerio del Interior de Qatar, con la participación moderadora del conocimiento. Los resultados indicaron que las prácticas de gestión de calidad con sus dimensiones tuvieron efectos sobre el rendimiento de los empleados

a través del intercambio de conocimientos. Concluyeron que los hallazgos encontrados contribuyen a desarrollar e implementar diferentes direcciones estratégicas que mejoren el rendimiento de los empleados a través de la adopción de gestión de calidad y la difusión de una cultura de intercambio de conocimientos.

Delgado (2020) efectuó una investigación que tuvo como finalidad identificar la asociación entre el empleo de la información y el rendimiento laboral administrativo. Metodológicamente, fue aplicada y el diseño se englobó en uno no experimental. Los resultados indicaron una correlación positiva Rho de Spearman $r=0.885$ y $\alpha = 0.01$ ($p<0.000$) de significancia. Concluyó que es necesaria la aplicación de tecnologías de la información y comunicación a fin de gestionar mejor los datos y lograr una participación activa en las capacitaciones a fin de asegurar un mejor servicio. Del mismo modo, es relevante tener capacidad de decisión en la aplicación y guía de los servicios a ambientes o entornos digitales para poder colaborar con la velocidad en el servicio al cliente.

Castillo (2019) desarrolló un estudio que se basó en identificar la asociación existente entre el grado del empleo de información y el nivel de desempeño laboral del área de administración de una entidad de gestión educativa. Metodológicamente, contó con la descripción del objeto de estudio y el diseño se englobó en uno no experimental. Los resultados indicaron que el manejo de información tuvo un nivel medio de 60% y el desempeño laboral tuvo un nivel alto del 46%. Concluyó que se presentó una asociación significativa alta entre los fenómenos de estudio. Asimismo, se obtuvo $r=0,997$ de correlación Rho de Spearman.

Adrianzen y Castillo (2018) elaboraron un estudio que se basó en identificar la forma en que se asocian la gestión de información y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de un banco. Metodológicamente, contó con la cuantificación de datos y el diseño se vio englobado dentro de uno no experimental. Los resultados evidenciaron que se consideró un valor de 0,895 de correlación de Pearson, lo cual indica una correlación considerable positiva y 0,05 de nivel de significancia. Concluyeron

que es necesario que los gerentes del banco busquen la manera de coordinar, conservar y liderar los procesos de información con el objeto de que los encargados busquen la forma de seleccionar a las personas contratadas en el mercado, orientarlas e integrarlas para ser parte de la competitividad empresarial.

De acuerdo al ámbito internacional, Kerpedzihev et al. (2021) realizaron un artículo titulado “Una exploración de las futuras capacidades de procesamiento de datos empresariales en vista de la digitalización”. Los resultados determinaron que, aunque existe un fuerte vínculo entre las áreas de capacidad actuales y las futuras, se requiere una serie de gestiones de procesos innovadoras totalmente nuevas y mejoradas para las organizaciones en cualquier ámbito de acción, lo cual impulsará el éxito de las empresas con vistas a la digitalización. Concluyeron que el procesamiento de datos en línea con la digitalización transforma los procesos existentes permite y posibilita nuevos, debido a su impacto en el comportamiento y las necesidades individuales, y la colaboración entre organizaciones, así como las nuevas formas de automatización.

Kuswati (2020) elaboró un estudio que se llevó a cabo con el objetivo de establecer una relación entre el bajo desempeño de los colaboradores y la gestión de información de una empresa. Metodológicamente, contó con la descripción del objeto de estudio y permitió la cuantificación de datos. Los resultados evidenciaron que la cultura organizativa obtuvo una puntuación de 3,45 y 0,574 por desviación estándar. Por su parte, el desempeño de los colaboradores obtuvo una buena puntuación con 3,49 y 0.705 de desviación estándar. Asimismo, la correlación fue de 0,828, lo que indica que la gestión organizativa influye en la calidad de atención en un valor porcentual del 68%. Concluyó que existe una repercusión positiva y significativa entre los fenómenos de objeto, es decir, el procesamiento de datos influye en el rendimiento de los trabajadores y por ende en la calidad de atención.

Castro y Delgado (2020) efectuaron una investigación que se enfocó primordialmente en identificar las condiciones del manejo de procesamiento de información con el rendimiento laboral. La metodología se basó en la

descripción del objeto de estudio y el diseño se englobó en uno transversal. Los resultados indicaron que el 45% de los colaboradores indicó que sí sienten respaldo de sus jefes, mientras que el 52% señaló que a veces sienten apoyo de sus jefes. Concluyeron que se consideró un manejo del talento humano y un rendimiento laboral aceptable. Por su parte, los colaboradores reconocen que la entidad fortalece sus saberes técnicos y se preocupa por extenderlos y poder cumplir sus funciones de forma óptima.

Wu et al. (2019) desarrollaron un estudio con el objetivo de examinar la relación entre la capacidad de análisis de datos y la innovación a nivel corporativo. Metodológicamente, se trató de un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde utilizaron una encuesta aplicada a una muestra de 331 empresas. Llegaron a los resultados de que hay mayores posibilidades de que el análisis de los datos esté presente y sea más valioso en empresas orientadas a la mejora de procesos. Concluyeron que la analítica de datos permite a las empresas la innovación.

Pugna et al. (2018) efectuaron una investigación que tuvo como propósito indagar los desafíos de la gestión de información de las entidades y su rol en el desempeño laboral. Metodológicamente, contó con la descripción del objeto de estudio y el diseño se vio englobado en uno no experimental. Se destaca el requerimiento conceptual y el rol del análisis como elemento trascendental para adquirir el valor y el desempeño de la entidad tanto de la información estructurada como de los no estructurados. Sobre todo, el requerimiento de un rol relevante para las destrezas y juicios humanos. Concluyeron que la limitación de una adecuada gestión de proceso de datos es la actitud y pensamiento de los gerentes sobre los datos de la entidad.

Mawed y Al-Hajj (2017) llevaron a cabo un estudio que tuvo como eje principal indagar cómo los estudios de big data obtenidos y archivados mediante un software de datos determinados, manejo de instalaciones asistida por computadora y sistemas incorporados del lugar de trabajo pueden generar un rol relevante en la optimización del sistema de gestión del desempeño en la industria. Metodológicamente, la investigación fue cualitativa y permitió la descripción del objeto de estudio. El estudio se destacó por

brindar una guía a proveedores de servicio a nivel global a fin de entender la trascendencia de que el manejo de información sea compartido partiendo del diseño y la construcción hasta la etapa de implementación a fin de que el desempeño laboral sea más óptimo. Concluyeron que es necesario contar con especialistas en datos a fin de que haya una variación en el alcance y exista un incremento de seguridad y privacidad de los datos.

Kokina et al. (2017) desarrollaron una investigación que tuvo como objeto analizar el rol contable responsable de elaborar una gestión de datos para el desempeño de los objetivos de crecimiento de la entidad. Metodológicamente, contó con la descripción del objeto de estudio y el diseño se englobó en uno no experimental. Destacaron la idea de que es fundamental que las empresas contables incluyan diferentes tipos de datos e interpretación para validar la toma de decisiones estratégicas de la administración. Concluyeron que dicho estudio consiguió su propósito de respaldar a los alumnos a comprender el rol de los contables en el empleo de la analítica para orientar las decisiones del manejo del desempeño.

Ahora bien, el procesamiento de datos determina una serie de exigencias particulares para el proceso de las informaciones digitales. La expresión se dirige a un asunto global y en ningún caso a acciones individuales. Los datos en cuestión han de organizarse desde el instante en que se recopilan y se incorporan (Janiesch et al., 2020).

El procesamiento de datos es un conjunto de datos, formados por fundamentos estructurados y no estructurados que pueden ser procesados y analizados para revelar patrones y tendencias (Jabbar et al., 2020). También el procesamiento de datos es una orden de sistematizaciones de información para generar un resultado. Además, la necesidad de la analítica del procesamiento de datos va en términos de velocidad, eficiencia y precisión es cada vez mayor (Cao et al., 2018).

La reducción al mínimo de los datos y su calidad son dos elementos que deben considerarse. Hay que asegurar la conservación del contexto, así como la posibilidad de emplear los datos efectivamente para el propósito para el que

se recogen, es decir, procurar no restringir la funcionalidad de los datos (Urabe, 2019).

La necesidad del procesamiento de datos responsable se intensifica con el creciente impacto de los datos en la sociedad. Un punto central de demanda social de los datos son los sistemas automatizados, que se utilizan ampliamente en la industria, las organizaciones sin fines de lucro y la administración pública (Prajogo et al., 2018).

Estas gestiones procesan datos sobre las personas, ayudan a tomar decisiones, están diseñados con el objetivo declarado de mejorar la eficiencia y promover el acceso equitativo a las oportunidades, implican una combinación de toma de decisiones humana y automatizada, y están sujetos a auditorías para el cumplimiento legal y a la divulgación pública (Stoyanovich et al., 2020).

Cabe destacar que el rol de la información como sustento a los procesos en las operaciones es cada vez más relevante en el contexto actual. Así, la gestión de la información se ha convertido en un requisito previo para la gestión de los procesos (Rialti et al., 2018). En ese sentido, la gestión de la información interna y externa tiene efectos positivos sobre los procesos internos y externos de las organizaciones en el actual mercado competitivo (Prajogo et al., 2018).

Dentro del ámbito de las organizaciones, el manejo de la información puede definirse como la modalidad encargada de todo lo que tiene que ver con conseguir la adecuada información en la adecuada manera, a la persona correcta, a un costo apropiado, y en el momento y sitio correctos, y de enlazar todas estas acciones para lograr el desarrollo de las medidas correctas (Sánchez et al., 2018).

Dentro de este contexto, los objetivos fundamentales de la administración de la información consisten en aumentar al máximo el beneficio y el interés del empleo de la información; disminuir los costes de adquisición, procesamiento y aprovechamiento de la información; determinar las responsabilidades para el empleo eficaz, eficiente y rentable de la

información; y asegurar un abastecimiento permanente de la misma (Pradhan y Jena, 2017).

Se trata de un proceso de recolección, organización y tratamiento de datos con el propósito de convertirlos en información significativa para la adopción de decisiones (Youssef et al., 2017). Todo sistema de información para el seguimiento, el control y la valoración debe concebir los procesos de captación, sistematización y análisis de la información a partir del momento inicial de desarrollo de los instrumentos, hasta las valoraciones de los efectos y los resultados (Gamboa et al., 2021).

Respecto a la recopilación en los procesos de datos, estos se inician con la captación de los mismos. Dentro de este contexto, es fundamental el criterio de reducción al mínimo de los datos únicamente hay que recabar la información estrictamente imprescindible (Alotaibi, 2017).

Por ello, los datos únicamente pueden procesarse si el individuo en cuestión hubiera dado su autorización o si fuera obligatorio por causas legales, por ejemplo, mediante un contrato (Delgado, 2020).

El modo más efectivo de asegurar la calidad de los datos es su correcto almacenamiento. Un registro minucioso contribuye a prevenir dudas y rectificaciones innecesarias. La información ha de mantenerse en la misma modalidad en la que se empleará más adelante. Todo traslado o transformación puede dar origen a conflictos en la base de datos (Martínez et al., 2018).

Por su parte, el almacenamiento se refiere a la selección de la localización y el soporte de almacenamiento es muy relevante. Junto al almacenamiento interno, es posible escoger como lugar de almacenamiento la nube. Cualquiera de las dos posibilidades tiene sus beneficios y desventajas. Es más fácil evitar el acceso no reconocido al almacenamiento local (Del Castillo, 2017).

En cambio, el almacenamiento en la nube es ampliable y sin problemas. Las soluciones conjuntas se proponen para grandes volúmenes de datos. Los archivos de bases de datos son generalmente la primera elección cuando se

utilizan cantidades grandes de datos (Voronkova et al., 2017) En caso de que se empleen programas informáticos específicos, por ejemplo, para la contabilidad o la administración de depósitos, no es necesario plantearse la posibilidad del puesto de almacenamiento. Además, conviene prestar atención a la coherencia con los sistemas externos y a las modalidades de exportación (Delgado, 2020).

La seguridad de los datos representa una cuestión esencial y complicada en el procesamiento de datos. Hay que proteger los datos de posibles pérdidas, cambios accidentales y accesos no autorizados. El Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) proporciona información valiosa y sumamente rigurosa al respecto (Emran et al., 2018). A través de su página web Protege tu empresa - Políticas de seguridad, en continua actualización, proporciona una relación de políticas y directrices que atienden a los elementos y puntos esenciales para la aplicación de la seguridad en el contexto empresarial. Todas las políticas incorporan una lista de verificación para los directivos, los equipos técnicos y los colaboradores (Robles, 2017).

La información que no se necesita deberá ser suprimida. Así, también desaparece la competencia por su seguridad. Con este fin, el concepto de procesamiento de datos deberá contemplar la supresión selectiva e individual de determinados datos. Ante todo, los datos personales deben suprimirse de modo seguro. El borrado mediante las operaciones del sistema operativo generalmente sólo da lugar a la sustitución de los datos o a su liberación. De hecho, continúan en el disco duro hasta que se requiere espacio en el mismo y se sustituyen (Charry, 2018).

Por su parte, con respecto al desempeño laboral, se tiene que, implica un conjunto de acciones llevadas a cabo por los empleados de la empresa con el fin de optimizar los recursos disponibles para lograr el objetivo de la empresa de manera eficaz y eficiente (Encio et al., 2018). Esta última está a su vez influenciada por la actitud del empleado hacia sus logros en el trabajo realizado, así como por las expectativas derivadas del trabajo que va a desempeñar en la empresa (Collings et al., 2018).

Asimismo, es el resultado de la actividad o el trabajo que el empleado realiza de forma rápida y eficaz para lograr el objetivo principal de la empresa se utiliza como método de medición de la consecución de los objetivos (Abuoloush et al., 2018)

Asimismo, alude a lo que el colaborador efectivamente ejecuta y no sólo a lo que conoce, es decir, considera aspectos como la competencia (la eficacia, calidad y productividad con que ejecuta el trabajo que se le encomienda en un determinado periodo de tiempo), la conducta disciplinaria (el cumplimiento de la jornada de trabajo, el respeto de las disposiciones de higiene y seguridad propias del puesto de trabajo) y las aptitudes personales exigidas para el ejercicio de actividades o cometidos concretos y, por lo tanto, la capacidad acreditada (Pradhan y Jena, 2017).

En relación al uso de los medios sociales de una empresa y el rendimiento laboral, se tiene que la búsqueda de información en tales medios tiene efectos positivos en el desempeño laboral, pero el intercambio de información tiene efectos negativos (Thuan et al., 2020). De manera general, el empleo de los medios sociales de una organización puede contribuir a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores (Lu y Pan, 2019).

En la ejecución del trabajo, la persona demuestra las competencias profesionales que posee, como sistema, saberes, destrezas, experiencias, emociones, actitudes, motivaciones, caracteres personales y valores que concurren a conseguir los resultados que se pretenden, en correspondencia con las demandas técnicas, productivas y de prestación de servicios de la compañía (Nazir y Islam, 2017).

Consiste en la conducta de una persona en un determinado puesto o cometido en una organización. No obstante, este desempeño es situacional, dado que cambia en virtud de los comienzos y la educación de la persona, al igual que de distintos condicionantes, como las gratificaciones y el interés por desempeñar una concreta actividad (Rahiman y Kodikal, 2017). Por su parte, el esfuerzo del individuo viene dado por sus competencias y habilidades

personales, además de su consideración del rol que va a desempeñar (Santoro et al., 2018).

Consiste en el conjunto de valores que la empresa pretende conseguir mediante los distintos comportamientos que una persona desarrolla en un espacio de tiempo concreto. Desde un punto de razón, este concepto se traduce en las particularidades del desempeño (Zhang, 2017). Ante todo, y desde el ángulo más estricto, constituye el valor que una empresa atribuye a un grupo de conductas de sus colaboradores. Dicho valor puede ser absoluto o negativo y se relaciona con la aportación del trabajador a la obtención de una eficacia empresarial concreta (Nguyen et al., 2017).

El rendimiento es diferente de la efectividad, por lo que consideran que el desempeño del trabajo es equivalente a la conducta; se trata de lo que la gente efectivamente hace, y que puede ser constatado (Suharto et al., 2019). El rendimiento comprende las actividades que son significativas para los cometidos de la entidad y puede evaluarse en relación con lo que efectivamente hace cada persona (Ferraris et al., 2018).

Del mismo modo, el cumplimiento de tareas y objetivos se trata del grado de cumplimiento de los fines establecidos con la calidad exigida a lo largo del plazo de análisis, señalando en todo caso la evaluación cualitativa y cuantitativa pertinente a dicho fin, así como la magnitud y calidad de las labores programadas y no programadas (Ndungu, 2017).

La calidad de trabajo indica la limpieza, dedicación y exactitud de las actividades ejecutadas, del mismo modo como la frecuencia de equivocación e implicaciones que pueda producir la repetición de las actividades establecidas y por ende la ineficiencia y pérdida de tiempo (Martínez et al., 2018).

La disciplina laboral se trata de la valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral, puntualidad, asistencia y el cumplimiento de los parámetros de comportamiento y disciplinarios (Castillo, 2019).

La iniciativa del trabajador busca conocer soluciones innovadoras, concretas, prácticas y bien constituidas, del mismo modo, su capacidad de

ejecutar trabajo adicional y necesario sin requerimiento de orientación de vigilancia continua (Delgado, 2020).

El trabajo en equipo y cooperación constituye los intereses personales de los colaboradores en el cumplimiento de las metas y actividades sin acortar esfuerzo ni tiempo (Lin, 2021). Se trata de educar o transmitir saberes y vivencias y su capacidad de fomentar buenas condiciones y un entorno no muy común, consiguiendo como resultado una cooperación amplia y sincera de los colaboradores (Martín et al., 2018).

Por último, la superación personal se trata de las limitaciones y posibilidades en el desenvolvimiento de su tarea, actuando a fin de conseguir óptimos resultados avanza consistentemente, del mismo modo, la disposición de crecimiento, preocupación, tanto por actuaciones de formación de manera autodidacta (Estela, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: La investigación se consideró cuantitativa.

Según Gómez (2006), se trata de un mecanismo formal para recopilar y analizar distintas fuentes de información. Emplea para ello medios estadísticos y matemáticos para cifrar el problema de investigación. A través de un estudio cuantitativo se persigue el propósito de dimensionar un fenómeno y cuantificar y plasmar en números los

elementos estudiados en una población.

El tipo de investigación fue correlacional, puesto que se propuso determinar la relación entre las variables procesamiento de datos y desempeño laboral. Un estudio de este tipo busca establecer en qué medida están relacionadas dos o más variables, lo cual permite la predicción y explicación de la asociación entre las mismas (Seeram, 2019). Además, las investigaciones correlacionales miden el grado de asociación que existe entre las variables significativas de la población en estudio (Bernal, 2016).

3.1.2 Diseño de Investigación: En cuanto al diseño, fue no experimental, ya que Arias (2012) argumenta que no se produce una intervención en el objeto de estudio y el investigador se dedica únicamente a constatar la conducta del fenómeno de análisis en su entorno natural o en las circunstancias especificadas, es decir, el investigador no utiliza ni modifica ningún objeto y se apoya únicamente en la observación o interpretación para alcanzar una conclusión.

Del mismo modo, como señalan Ñaupas et al. (2014), se trató de un estudio transversal, el cual obtiene información de una muestra de componentes de la población. El objetivo es realizar una prospección de las variables e intervenir en su interrelación en un momento determinado.

3.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Procesamiento de datos

Definición conceptual: determina una serie de exigencias particulares para el procesamiento de los datos digitales. La expresión se dirige a un proceso global y en ningún caso a acciones individuales (Urabe, 2019).

Definición operacional: se desenvuelve en recopilación, almacenamiento, seguridad y eliminación.

Dimensión 1: recopilación

Indicadores: Captación de los datos, información estrictamente imprescindible.

Escala de medición: nominal.

Dimensión 2: Almacenamiento

Indicadores: Selección de la localización y soporte, evita el acceso no reconocido al almacenamiento local, es ampliable y sin problemas.

Dimensión 3: Seguridad

Indicadores: Protege los datos de posibles pérdidas, cambios y accesos no autorizados, Proporciona información valiosa y rigurosa, proporciona una relación de políticas y directrices para la aplicación de la seguridad empresarial.

Dimensión 4: Eliminación

Indicadores: La información que no se necesite debe ser suprimida.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Implica un conjunto de acciones llevadas a cabo por los empleados de la empresa con el fin de optimizar los recursos disponibles para lograr el objetivo de la empresa de manera eficaz y eficiente (Collings et al., 2018).

Definición operacional: El desempeño laboral se desenvuelve en cumplimiento de tareas y objetivos, disciplina laboral, iniciativa del trabajador, trabajo en equipo y cooperación, y superación personal.

Dimensión 1: Cumplimiento de tareas y objetivos

Indicadores: Magnitud y calidad de las labores programadas y no programadas, limpieza, dedicación y exactitud de las actividades ejecutadas.

Escala de medición: Nominal.

Dimensión 2: Disciplina laboral

Indicadores: Valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral, puntualidad, asistencia y el cumplimiento de los parámetros.

Dimensión 3: Iniciativa del trabajador

Indicadores: Conocer soluciones innovadoras, su capacidad de ejecutar trabajo necesario.

Dimensión 4: Trabajo en equipo y cooperación

Indicadores: Cumplimiento de las metas y actividades, cooperación amplia y sincera de los colaboradores.

Dimensión 5: Superación personal

Indicadores: Limitaciones y posibilidades en el desenvolvimiento de su tarea, consigue óptimos resultados, disposición de crecimiento, preocupación por sus actuaciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según Carrasco (2017), la población es el conjunto de individuos de interés que se transforma en un bloque de activos formado por personas, objetos, operaciones o circunstancias que el investigador desea estudiar. Por consiguiente, la población a tomar en cuenta fue de 50 trabajadores del equipo de Contabilidad de una UGEL de Lima Metropolitana.

3.3.2 Muestra: Por su parte, la muestra es la representación del subgrupo de la población, lo que supone una parte de la misma (Baena, 2017). De acuerdo a lo anterior, esta estuvo compuesta por 50 trabajadores del equipo de Contabilidad de una UGEL de Lima Metropolitana.

3.3.3 Muestreo: El muestreo no probabilístico o por conveniencia se implementa únicamente en esos casos en los que el muestreo no es posible por motivo de costo y tiempo. Implica una manera de muestreo de menor dificultad que se respalda en amplitud de la vivencia de los encuestados (Toro y Parra, 2006).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La selección de las técnicas e instrumentos de recogida de datos tiene por objeto determinar los medios y procedimientos mediante los cuales el investigador obtiene la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.

La técnica elegida fue la encuesta. Baena (2017) destaca que es una actividad oral o escrita que tiene como intención recolectar información para

posteriormente proceder a su análisis. Se considera también un grupo de técnicas para recolectar datos sobre un tema de investigación.

El instrumento a emplear fue el cuestionario, que según Calderón y Alzamora (2010) consiste en una secuencia de preguntas a responder, que siempre deben estar formuladas de la manera más conveniente para no confundir o malentender. El enunciado y la modalidad de las interrogantes, así como el orden en que figuran en el papel, condicionan en gran manera el tipo de resultados obtenidos.

El diseño del instrumento fue realizado por el investigador bajo una escala de Likert, donde: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = casi siempre, 4 = siempre.

Para poder aplicar el instrumento de investigación, se debe contar con un grupo de personas expertas que medirán la validez del constructo. Al respecto, Pandey & Pandey (2021), lo señala como el número de respuesta que emite el experto de acuerdo a la operacionalización de la variable y los respectivos ítems. Respecto a la investigación, la validez del instrumento se hará a través del juicio de tres (3) expertos, en la especialidad del área contable y metodología. Dichos especialistas evalúan los aspectos como contenido, claridad de redacción y congruencia de cada uno de los ítems dentro del contexto de investigación y aprobaron su respectiva aplicación.

En atención a la confiabilidad es el grado de confianza que existe en el instrumento. Para ello, se comprobará mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, este instrumento de medición, se refiere a que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados y es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta dos o más alternativas, tal es el caso de los instrumentos politómicos tipo Likert (Tamayo y Tamayo, 2016). En el siguiente apartado se muestra la confiabilidad del instrumento.

Tabla 1*Confiabilidad del instrumento*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	21

3.5 Procedimiento

Se utilizó el software Excel, ya que las respuestas de la encuesta se tabularon y los datos se trasladaron al software SPSS, en el que se efectuaron pruebas de normalidad y correlación en relación con la conducta de los datos. A partir de los hallazgos posteriores al análisis de resultados se pudieron deducir las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

El método a considerar fue el inductivo-deductivo, el cual, de acuerdo con Arias (2012), constituye una herramienta de razonamiento lógico, en donde el inductivo ejecuta premisas peculiares con el objeto de llegar a una conclusión completa y el deductivo emplea acciones para poder llegar a una conclusión concreta.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos no pueden quedar afuera de la investigación académica, debido a que su carencia puede vulnerar los derechos individuales y posibilitar la violación de la propiedad intelectual, así como incidir en la calidad de la información y su tratamiento a lo largo del proceso de investigación. En ese sentido, en la presente investigación se invirtió el tiempo y esfuerzo requeridos para asegurar la originalidad de la investigación y el respeto a las fuentes y al trabajo de los investigadores que contribuyeron con sus saberes a la elaboración del marco teórico. La aplicación del instrumento también respetó el carácter anónimo de los encuestados, es decir, la declaración explícita de que su identidad no sería revelada. Finalmente, la confidencialidad es otro elemento

a tener en cuenta, puesto que se preservó la información privada que pueda surgir durante el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo: tablas cruzadas

4.1.1. Tabla cruzada V1-V2

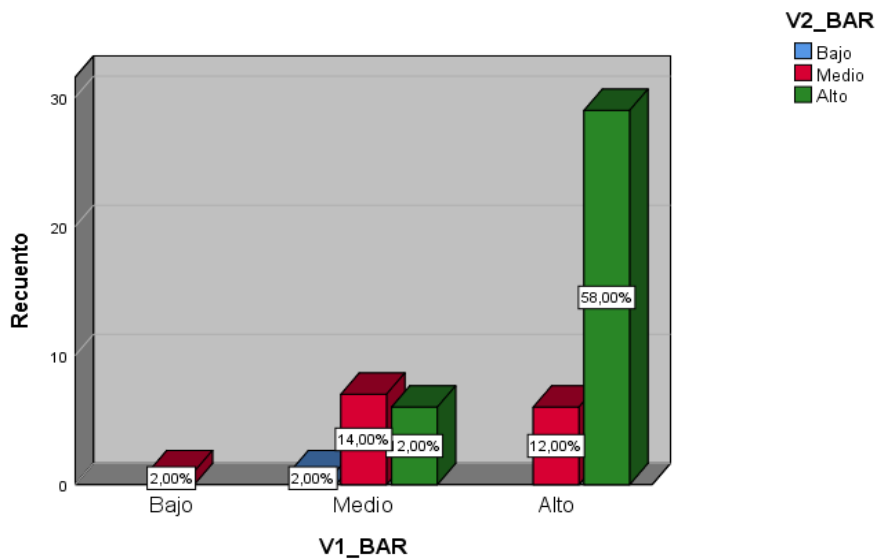
Tabla 2

Tabla cruzada V1-V2

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Procesamiento de datos	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	Medio	Recuento	1	7	6	14
		% del total	2,0%	14,0%	12,0%	28,0%
	Alto	Recuento	0	6	29	35
		% del total	0,0%	12,0%	58,0%	70,0%
Total	Recuento	1	14	35	50	
	% del total	2,0%	28,0%	70,0%	100,0%	

Figura 1

Gráfico de niveles V1-V2



A partir del análisis que se desprende de la tabla y figura 1, es posible interpretar que el procesamiento de datos y desempeño laboral presentan un nivel alto (58%), seguido de un nivel medio en ambas variables (14%), cuyo valor indica una direccionalidad entre estas que puede verse reflejada de forma lineal.

4.1.2. Tabla cruzada V1D1-V2

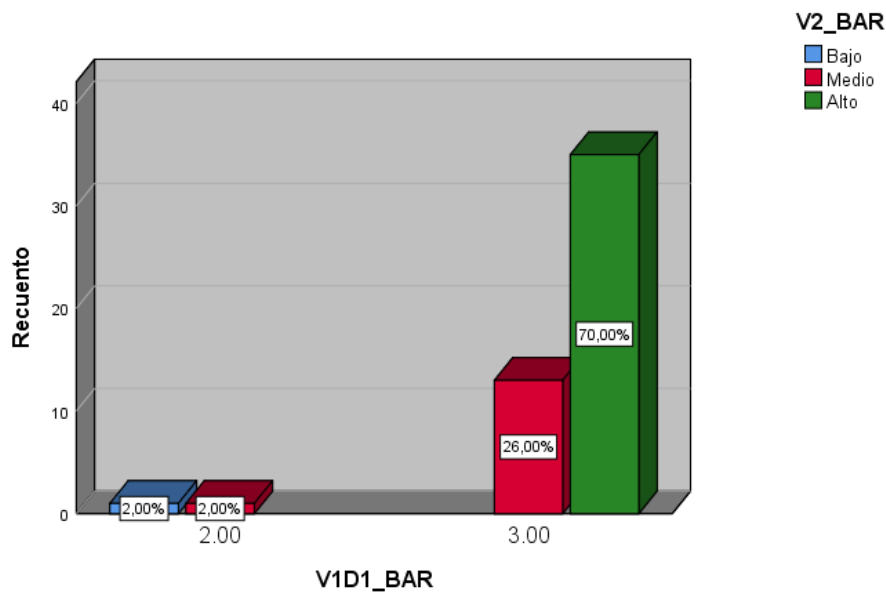
Tabla 3

Tabla cruzada V1D1-V2

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Recopilación	Medio	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
	Alto	Recuento	0	13	35	48
		% del total	0,0%	26,0%	70,0%	96,0%
Total	Recuento	1	14	35	50	
	% del total	2,0%	28,0%	70,0%	100,0%	

Figura 2

Gráfico de niveles V1D1-V2



Asimismo, en cuanto a la tabla 3 y figura 2, se puede interpretar que, cuando el nivel de la dimensión recopilación es alto, el desempeño laboral se manifiesta en un nivel medio (26%) y de forma proporcional en un nivel alto (70%).

4.1.3. Tabla cruzada V1D2-V2

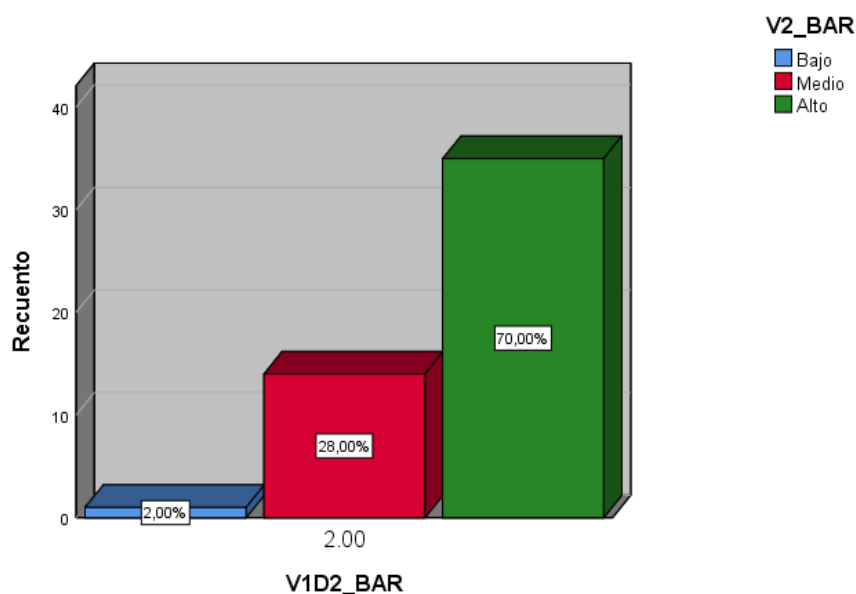
Tabla 4

Tabla cruzada V1D2-V2

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Almacenamiento	Medio	Recuento	1	14	35
		% del total	2,0%	28,0%	70,0%
Total		Recuento	1	14	35
		% del total	2,0%	28,0%	70,0%

Figura 3

Gráfico de niveles V1D2-V2



En concordancia con la tabla 4 y figura 3, se puede analizar que cuando la dimensión de almacenamiento resulta ser media, se puede obtener un nivel medio (28%) y, en mayor medida, un nivel alto (70%), el cual destaca de esta interrelación.

4.1.4. Tabla cruzada V1D3-V2

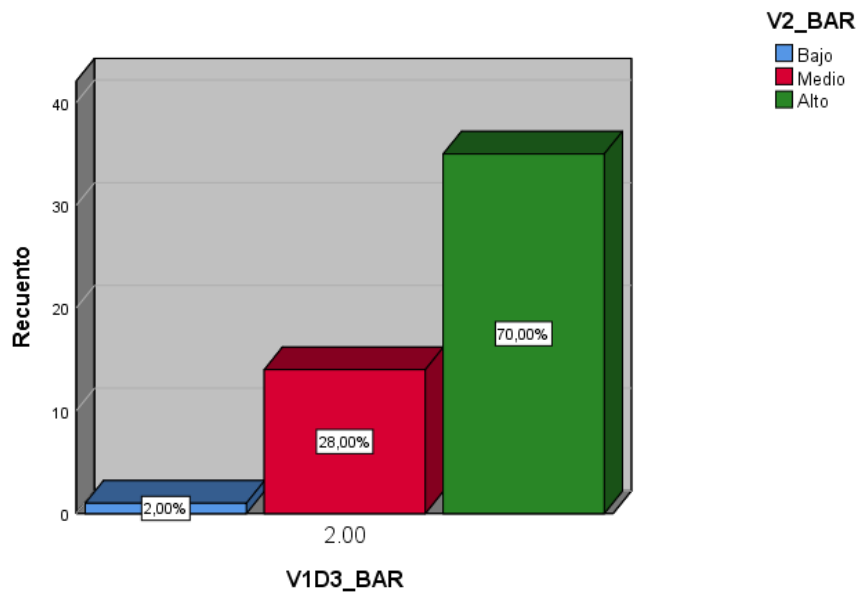
Tabla 5

Tabla cruzada V1D3-V2

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Seguridad	Medio	Recuento	1	14	35	50
		% del total	2,0%	28,0%	70,0%	100,0%
Total		Recuento	1	14	35	50
		% del total	2,0%	28,0%	70,0%	100,0%

Figura 4

Gráfico de niveles V1D3-V2



De forma consecuente, a través del análisis de la tabla 5 y figura 4, se precisa el comportamiento de la dimensión seguridad con respecto al desempeño laboral, cuyo nivel predominante es el alto (70%) cuando la primera se encuentra en un nivel medio y, en menor medida, un nivel medio (28%) cuando estas se encuentran equilibradas.

4.1.5. Tabla cruzada V1D4-V2

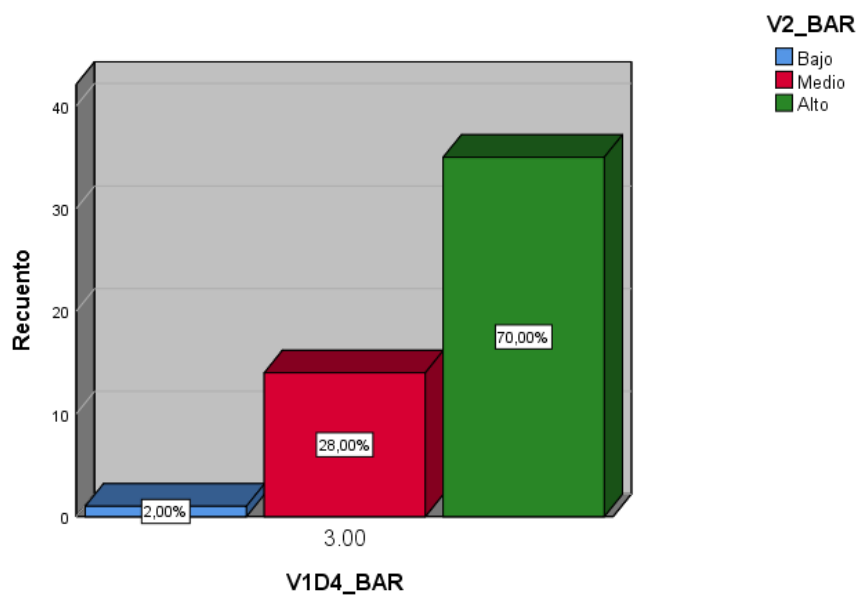
Tabla 6

Tabla cruzada V1D4-V2

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Eliminación	Alto	Recuento	1	14	35
		% del total	2,0%	28,0%	70,0%
Total		Recuento	1	14	35
		% del total	2,0%	28,0%	70,0%

Figura 5

Gráfico de niveles V1D4-V2



De acuerdo con la tabla 6 y figura 5, se puede inferir que cuando la dimensión de eliminación se posiciona en un nivel alto, se puede encontrar un nivel alto también en el desempeño laboral (70%), siendo el valor de mayor representación sobre la intersección alto-medio (28%).

4.2. Prueba de normalidad

En esta sección se buscó conocer la distribución o comportamiento de los datos, motivo por el cual se recurrió a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para muestras

iguales o inferiores a 50 elementos y se procedió a englobar los resultados, como se proyecta a continuación:

Tabla 7

Análisis de normalidad de V1 y V2

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Procesamiento de datos	,370	50	,000	,504	50	,000
Desempeño laboral	,387	50	,000	,512	50	,000

Planteando el supuesto de que si el valor de sig. > 0,05, se aceptaría la hipótesis de que los datos proceden de una distribución no normal y, de forma inversa, si el sig. < 0,05, se inferirá que los datos son normales. Así, se pudo comprobar que, con un IC =95% para ambos casos, la distribución procede de datos normales y, en ese mismo orden, se requiere de la aplicación de pruebas de correlación paramétricas, escogiéndose la de Pearson para efectuar el análisis inferencial.

4.3. Análisis inferencial

Se procede a presentar los datos derivados de los análisis inferenciales dados por el estadígrafo de Pearson.

Hipótesis general:

HG₀: No existe relación directa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

HG_a: Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 8

Correlación entre V1 y V2

		Correlaciones	
		Procesamiento de datos	Desempeño laboral
Procesamiento de datos	Correlación de Pearson	1	,950**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,950**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

En este primer escenario de correlación, se puede precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,950), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 1:

HE1_o: No existe relación directa entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos del equipo en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

HE1_a: Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos del equipo en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 9

Correlación entre V1 y V2D1

		Correlaciones	
		Procesamiento de datos	Cumplimiento y objetivos
Procesamiento de datos	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Cumplimiento y objetivos	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

En el caso de la hipótesis específica 1, se puede precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos es $p\text{-valor}=000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,930), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos del equipo en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 2:

HE_{2o}: No existe relación directa entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

HE_{2a}: Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 10

Correlación entre V1 y V2D2

		Correlaciones	
		Procesamiento de datos	Disciplina laboral
Procesamiento de datos	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Disciplina laboral	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

En el caso de la hipótesis específica 2, se puede precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,791), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 3:

HE3_o: No existe relación directa entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

HE3_a: Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 11

Correlación entre V1 y V2D3

		Correlaciones	
		Procesamiento de datos	Iniciativa del trabajador
Procesamiento de datos	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Iniciativa del trabajador	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

En el caso de la hipótesis específica 3, se puede precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,773), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 4:

HE4_o: No existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL 3, Lima Metropolitana, 2021.

HE4_a: Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL 3, Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 12

Correlación entre V1 y V2D4

Correlaciones		Procesamiento de datos	Trabajo en equipo y cooperación
Procesamiento de datos	Correlación de Pearson	1	,869**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Trabajo en equipo y cooperación	Correlación de Pearson	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

En el caso de la hipótesis específica 4, se puede precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación es $p\text{-valor}=000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,869), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 5:

HE5_o: No existe relación directa entre el procesamiento de datos y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

HE5_a: Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 13

Correlación entre V1 y V2D5

		Correlaciones	
		Procesamiento de datos	Superación personal
Procesamiento de datos	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Superación personal	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 5, se puede precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y la superación personal es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,725), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación buscaba la determinación la conexión entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral, específicamente centrado en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local ubicado en Lima Metropolitana. Para ello se planteó una investigación correlacional que usó la encuesta como recolección de datos y la muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores del equipo de Contabilidad de una UGEL de Lima Metropolitana. Se utilizó el software Excel, ya que las respuestas de la encuesta se tabularon y los datos se trasladaron al software SPSS, en el que se efectuaron pruebas de normalidad y correlación en relación con la conducta de los datos. A partir de los hallazgos posteriores al análisis de resultados se pudieron deducir las conclusiones.

Para el objetivo general, enfocado en la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable, se tuvo que en lo descriptivo es posible interpretar que el procesamiento de datos y desempeño laboral presentan un nivel alto (58%), seguido de un nivel medio en ambas variables (14%), cuyo valor indica una direccionalidad entre estas que puede verse reflejada de forma lineal. Asimismo, se constató que, para la correlación el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral es $p\text{-valor}=000<0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,950), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.

Esto puede ser comparado con Pacherres (2021), en su estudio destacó que el grado del manejo de información administrativa es oportuno al considerarse un 80%. Por su parte, el grado del desenvolvimiento laboral de los trabajadores es efectivo con un 63%, lo que indica una correlación media entre ambos fenómenos de estudio $r=0.666$. Concluyendo entonces con que es fundamental que el personal administrativo planifique cada tres meses propósitos en la ejecución de sus labores a fin de cumplir los objetivos

institucionales. Esto concuerda con los resultados ya que explica la importancia del efecto que tiene el manejo de datos con el desempeño de los trabajadores de la institución.

Por otro lado, Estrada (2021) indica que existe una relación significativa positiva baja con un coeficiente de correlación de 0,067 entre el manejo de datos administrativos y el rendimiento laboral, lo cual apoya los resultados encontrados en este estudio, asimismo, expresa que al conseguir un mejor manejo de datos administrativos se obtendrá un óptimo rendimiento laboral de los colaboradores.

Cabe destacar que el procesamiento de datos determina una serie de exigencias particulares para el procesamiento de los datos digitales, estos han de organizarse desde el instante en que se recopilan y se incorporan (Janiesch et al., 2020). Un punto central de demanda social de los datos son los sistemas automatizados, que se utilizan ampliamente en la industria, las organizaciones sin fines de lucro y la administración pública (Prajogo et al., 2018). Es por ello que entre mejor sea el manejo de los mismos más facil serán las tareas de los operadores de las distintas áreas de una empresa u organización como lo es la UGEL de Lima Metropolitana, para este caso.

Con el objetivo específico primero, enfocado en la relación entre procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable. Primero se encontró que cuando el nivel de la dimensión recopilación es alto, el desempeño laboral se manifiesta en un nivel medio (26%) y de forma proporcional en un nivel alto (70%). Además, en lo inferencial se tuvo que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,930), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos del equipo en el área contable.

Esto puede ser comparado con lo encontrado por Bag et al. (2020), que indicó en su investigación que las capacidades de gestión de análisis de big data

tienen un efecto fuerte y significativo en el rendimiento de los empleados, por ende, en el desarrollo de productos ecológicos innovadores y los resultados de la cadena de suministro sostenible. Concluyeron que las capacidades de talento de análisis de big data tienen una influencia significativa y determinante en el desarrollo de los empleados y los resultados de la cadena de suministro sostenible; evidenciándose que la innovación y el rendimiento del aprendizaje afectan el rendimiento de la cadena de suministro sostenible.

Asimismo, Saffar y Obeidat (2020) realizaron un artículo cuyo objetivo era el análisis del efecto de las prácticas de gestión de la calidad total en el rendimiento de los empleados. Indicaron que las prácticas de gestión de calidad con sus dimensiones tuvieron efectos sobre el rendimiento de los empleados a través del intercambio de conocimientos. Por ello los aportes generados por estas investigaciones contribuyen a desarrollar e implementar diferentes direcciones estratégicas que mejoren el rendimiento de los empleados a través de la adopción de gestión de datos.

Del mismo modo, el cumplimiento de tareas y objetivos se trata del grado de cumplimiento de los fines establecidos con la calidad exigida a lo largo del plazo de análisis (Ndungu, 2017). Por ello al incrementarlo con una buena gestión de datos también se optimiza la productividad de los trabajadores.

Enfocándose en el objetivo específico dos, que analiza la relación entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral. Se tuvo que, se puede analizar que cuando la dimensión de almacenamiento resulta ser media, se puede obtener un nivel medio (28%) y, en mayor medida, un nivel alto (70%), el cual destaca de esta interrelación. De igual forma esto se constata con la prueba de correlación, indicando que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,791), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable.

Siendo similar a lo indicado por Delgado (2020), el cual encontró una correlación positiva Rho de Spearman $r=0.885$ y $\alpha = 0.01$ ($p<0.000$) de significancia entre el empleo de la información y el rendimiento laboral administrativo. Por ello destaca que es necesaria la aplicación de tecnologías de la información y comunicación a fin de gestionar mejor los datos y lograr una participación activa en las capacitaciones a fin de asegurar un mejor servicio. Del mismo modo, es relevante tener capacidad de decisión en la aplicación y guía de los servicios a ambientes o entornos digitales para poder colaborar con la velocidad en el servicio al cliente.

También se tuvo el caso de Castillo (2019), este se basó en identificar la asociación existente entre el grado del empleo de información y el nivel de desempeño laboral del área de administración. Los resultados indicaron que el manejo de información tuvo un nivel medio de 60% y el desempeño laboral tuvo un nivel alto del 46%. Concluyó que se presentó una asociación significativa alta entre los fenómenos de estudio. Asimismo, se obtuvo $r=0,997$ de correlación Rho de Spearman.

En cuanto al objetivo específico tercero, que perseguía la comprensión de la relación entre el procesamiento de datos y la iniciativa, se tuvo para lo descriptivo que el comportamiento de la dimensión seguridad con respecto al desempeño laboral, cuyo nivel predominante es el alto (70%) cuando la primera se encuentra en un nivel medio y, en menor medida, un nivel medio (28%) cuando estas se encuentran equilibradas. En cuanto a lo inferencial, se pudo precisar que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador es $p\text{-valor}=000<0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,773), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador.

Dentro de los antecedentes se tuvo a Adrianzen y Castillo (2018), los cuales elaboraron un estudio que se basó en identificar la forma en que se asocian la gestión de información y el rendimiento laboral, evidenciando la existencia de un valor de 0,895 de correlación de Pearson, lo cual indica una correlación

considerable positiva y 0,05 de nivel de significancia. Concluyeron que es necesario que los gerentes del banco busquen la manera de coordinar, conservar y liderar los procesos de información con el objeto de que los encargados busquen la forma de seleccionar a las personas contratadas en el mercado, orientarlas e integrarlas para ser parte de la competitividad empresarial.

Por su lado, Kerpedzihev et al. (2021), expresaron que existe un fuerte vínculo entre las áreas de capacidad actuales y las futuras, se requiere una serie de gestiones de procesos innovadoras totalmente nuevas y mejoradas para las organizaciones en cualquier ámbito de acción, lo cual impulsará el éxito de las empresas con vistas a la digitalización. También dejan en claro que el procesamiento de datos en línea con la digitalización transforma los procesos existentes permite y posibilita nuevos, debido a su impacto en el comportamiento y las necesidades individuales, y la colaboración entre organizaciones, así como las nuevas formas de automatización.

Para el cuarto objetivo específico, se buscaba conocer la relación entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la UGEL. Para el caso de las tablas cruzadas se encontró que la dimensión de eliminación se posiciona en un nivel alto, se puede encontrar un nivel alto también en el desempeño laboral (70%), siendo el valor de mayor representación sobre la intersección alto-medio (28%). Asimismo, en lo inferencia se tuvo que el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación es $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,869), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación.

Esto puede ser comparado con lo encontrado por Kuswati (2020), encontrando que la cultura organizativa obtuvo una puntuación de 3,45 y 0,574 por desviación estándar. Por su parte, el desempeño de los colaboradores obtuvo una buena puntuación con 3,49 y 0.705 de desviación estándar. Asimismo, la correlación fue de 0,828, lo que indica que la gestión

organizativa influye en la calidad de atención en un valor porcentual del 68%. Concluyó que existe una repercusión positiva y significativa entre los fenómenos de objeto, es decir, el procesamiento de datos influye en el rendimiento de los trabajadores y por ende en la calidad de atención.

Por su parte, Pugna et al. (2018) indicaron que Se destaca el requerimiento conceptual y el rol del análisis como elemento trascendental para adquirir el valor y el desempeño de la entidad tanto de la información estructurada como de los no estructurados. Sobre todo, el requerimiento de un rol relevante para las destrezas y juicios humanos. Concluyeron que la limitación de una adecuada gestión de proceso de datos es la actitud y pensamiento de los gerentes sobre los datos de la entidad.

Finalmente enfocándose en el objetivo específico cinco, el cual buscaba el análisis de entre el procesamiento de datos con el trabajo en equipo y la superación personal, se tuvo que, el nivel de significancia bilateral entre el procesamiento de datos y la superación personal es $p\text{-valor}=000<0,05$ y mantiene una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,725), afirmándose entonces que, con un IC=95%, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que indica que existe relación directa entre el procesamiento de datos y la superación personal.

Al respecto, Mawed y Al-Hajj (2017), indicaron que es necesario contar con especialistas en datos a fin de que haya una variación en el alcance y exista un incremento de seguridad y privacidad de los datos. Asimismo, Kokina et al. (2017), demostraron que la idea de que es fundamental que las empresas contables incluyan diferentes tipos de datos e interpretación para validar la toma de decisiones estratégicas de la administración.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,950).

2. La relación entre procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,930).
3. Determinar la relación entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,791).
4. La relación entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,773).
5. La relación entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,869).
6. La relación entre el procesamiento de datos con el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la UGEL de Lima Metropolitana, posee una relación lineal-positiva y significativa, dado su coeficiente de correlación (0,725).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la UGEL de Lima Metropolitana y a sus directivos, crear un departamento que se encargue del manejo adecuado de los datos, esto con la finalidad de mejorar los procesos y enseñarles a los trabajadores del área contable como hacer el trabajo de forma óptima.

2. Se recomienda a la institución evaluada, que tome en cuenta los resultados y se enfoque en la importancia del procesamiento de datos, buscando alternativas como la creación de protocolos de manejo de datos con el fin de optimizar el desempeño laboral de sus trabajadores.

3. Para futuras investigaciones se puede aplicar el instrumento en las áreas contables de distintas UGEL, con el fin de conocer si hay una homogeneidad en el comportamiento de los resultados lo cual solidificará lo encontrado en este estudio.

4. Se recomienda a futuros investigadores crear un plan de acción para el manejo adecuado de datos en la UGEL analizada.

REFERENCIAS

- Abuoloush, S., Obeidat, A., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217-237. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/VJKMS-08-2017-0050>
- Adrianzen, L., & Castillo, I. (2018). *Administración de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del banco de la nación sede en San Isidro-Lima, 2016 [Tesis de posgrado]*. Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú.
- Alotaibi, Y. (2017). Survey of business process management: challenges and solutions. *Enterprise Information Systems*, 11(8), 1119-1153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17517575.2016.1161238>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3° ed)*. D.F México: Grupo Editorial Patria.
- Calderón, J., & Alzamora, L. (2010). *Metodología de la investigación científica en postgrado*. Lima: LULU Internacionall.
- Cao, G., Duan, Y., & El Banna, A. (2018). A dynamic capability view of marketing analytics: Evidence from UK firms. *Industrial Marketing Management*. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.08.002>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos EIRL.
- Castillo, A. (2019). *Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral: Unidad de Gestión Educativa Local Santa - 2018 [Tesis de posgrado]*. Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of management*, 20(10), 1-27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016 [Tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Delgado, J. (2020). *Relación del uso de las tecnologías de la información y comunicación y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota - 2020 [Tesis de posgrado]*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Emran, M., Mezhuyev, V., Kamaludin, A., & Shaalan, K. (2018). The impact of knowledge management processes on information systems: A systematic review. *International Journal of Information Management*, 43, 173-187.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.001>
- Encio, H., Refozar, R., & Laguardor, J. (2018). Impact of Master in Business Administration Program to its Graduates' Job Performance. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Social Sciences*, 3, 51-60.
https://www.researchgate.net/profile/Jake-Laguardor/publication/336361273_Impact_of_Master_in_Business_Administration_Program_to_its_Graduates'_Job_Performance/links/5d9d489692851c2f70f72702/Impact-of-Master-in-Business-Administration-Program-to-its-Gradua
- Estela, R. (2020). *Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la Ciudad de Tarapoto, 2019 [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Estrada, F. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral dde los trabajadores del módulo penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021 [Tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Ferraris, A., Mazzaleni, A., Devalle, A., & Couturier, J. (2018). Big data analytics capabilities and knowledge management: impact on firm performance. *Management decision*, 57(8).
- Gamboa, M., Castillo, Y., & Parra, J. (2021). Procedimiento para la gestión de información en función de la administración escolar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2625>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jabbar, A., Akhtar, P., & Dani, S. (2020). Real-time big data processing for instantaneous marketing decisions: A problematization approach. *Industrial Marketing Management*, 90, 558-569. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850118307454>
- Janiesch, C., Koschmider, A., Mecella, M., Weber, B., Burattin, A., Di Ciccio, C., Fortino, G., Gal, A., Kannengiesser, U., & Leotta, F. (2020). The Internet of Things Meets Business Process Management: A Manifesto. *Journals & Magazines*, 34-44. <https://doi.org/10.1109/MSMC.2020.3003135>
- Kokina, J., Pachamanova, D., & Corbett, A. (2017). The role of data visualization and analytics in performance management: Guiding entrepreneurial growth decisions. *Journal of Accounting Education*, 38, 50-62. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.jaccedu.2016.12.005>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296-302. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Lin, Y. (2021). A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry.

- Measuring Business Excellence*, 25(1), 24-57.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MBE-10-2020-0144>
- Martín, C., Loredó, N., & Álvarez, N. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias. *Retos de la dirección*, 12(2), 40-63.
<https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/retos/article/view/1988>
- Martínez, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Mawed, M., & Al-Hajj, A. (2017). Using big data to improve the performance management: a case study from the UAE FM industry. *Emeraldingsight*, 35, 746-765. <https://doi.org/doi.org/10.1108/F-01-2016-0006>
- Nazir, O., & Islam, J. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98-114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Ndungu, D. (2017). The effects of rewards and recognition on employee performance in public educational institutions: a case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and business research: a administration and management*, 17(1). <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18189/The%20Effects%20of%20Rewards%20and%20Recognition%20on%20Employee.pdf?sequence=1>
- Nguyen, T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. (2017). Effect of transformational leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202-213.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Educación.
- Pacherres, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020 [Tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

- Pradhan, R., & Jena, L. (2017). Employee performance at workplace: conceptual model and empirical validation. *Business perspectives and research*, 5(1), 68-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prajogo, D., Toy, J., Bhattacharya, A., Oke, A., & Cheng, T. (2018). The relationships between information management, process management and operational performance: Internal and external contexts. *International Journal of Production Economics*, 199, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.02.019>
- Pugna, I., Dutescu, A., & Stanila, G. (2018). Performance management in the data-driven organisation. *De Gruyter Open*, 816-828. <https://doi.org/10.2478/picbe-2018-0073>
- Rahiman, H., & Kodikal, R. (2017). Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 13(2). https://www.researchgate.net/profile/Habeeb-Rahman-5/publication/315334971_Impact_of_Employee_Work_Related_Attitudes_on_Job_Performance/links/58cce5534585157b6dac1c0c/Impact-of-Employee-Work-Related-Attitudes-on-Job-Performance.pdf
- Rialti, R., Marzi, G., Silic, M., & Ciappei, C. (2018). Ambidextrous organization and agility in big data era: The role of business process management systems. *Business Process Management Journal*, 24(5), 1091-1109. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2017-0210>
- Robles, C. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de Manta [Tesis de maestría]*. Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador.
- Sánchez, D., Rodríguez, Y., & Del Río, Y. (2018). Information management and organizational perception in the National Information Center of Medical Sciences, Cuba. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 29(4). <http://www.rcics.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1252/792>
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social*

- Change*, 136, 347-354.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.034>
- Suharto, Suyanto, & Nedi, H. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206.
https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf
- Thuan, T., Yueh, L., Thien, N., & Wethima, S. (2020). How Leader Characteristics and Leader Member Exchange Lead to Social Capital and Job Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(1), 269-278.
<https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no1.269>
- Toro, I., & Parra, R. (2006). *Método y conocimiento. Metodología de la investigación*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Urabe, K. (2019). Innovation and the Japanese Management System. *Cambridge University Library Authenticated*.
<https://doi.org/doi.org/10.1515/9783110864519-005>
- Voronkova, O., Kurochkina, A., Firova, I., & Bikezina, T. (2017). Implementation of an information management system for industrial enterprise resource planning. *Revista Espacios*, 38(49).
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n49/17384923.html>
- Youssef, A., Mazen, A., & Samy, A. (2017). The Role of Knowledge-Based Computerized Management Information Systems in the Administrative Decision-Making Process. *Information Technology & Electrical Engineering*, 6(2), 1-9.
<http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/443/31-05-2019-26.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zhang, X. (2017). Knowledge management system use and job performance: a multilevel contingency model. *MIS Quarterly*, 41(3), 35.
<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=02767783&AN=124643936&h=wt7JND72iSdlLvJjSsA%2bepRxB74Jf0zZQSTBThrZfkcSUtBBg8d8wrkUBxvMHzB54r9pfYFJBMEfMeeZ54RDhg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=>

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Procesamiento de datos	Determina una serie de exigencias particulares para el procesamiento de los datos digitales. La expresión se dirige a un proceso global y en ningún caso a acciones individuales (Urabe, 2019).	Se desenvuelve en recopilación, almacenamiento, seguridad y eliminación.	Recopilación	<ul style="list-style-type: none"> - Captación de los datos - Información estrictamente imprescindible 	1-2	Nominal
			Almacenamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de la localización y soporte - Evita el acceso no reconocido al almacenamiento local - Ampliable y sin problemas 	3-5	
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Protege los datos de posibles pérdidas, cambios y accesos no autorizados - Proporciona información valiosa y rigurosa - Proporciona una relación de políticas y directrices para la aplicación de la seguridad empresarial 	6-8	
			Eliminación	<ul style="list-style-type: none"> - La información que no se necesite deberá ser suprimida 	9	
Desempeño laboral	Implica un conjunto de acciones llevadas a cabo por los empleados de la empresa con el fin de optimizar los recursos disponibles para lograr el objetivo de la empresa de manera eficaz y eficiente (Collings et al., 2018).	El desempeño laboral se desenvuelve en cumplimiento de tareas y objetivos, disciplina laboral, iniciativa del trabajador, trabajo en equipo y cooperación, y superación personal	Cumplimiento y objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de las labores programadas y no programadas - Dedicación y exactitud de las actividades ejecutadas 	10-11	Nominal
			Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral - Puntualidad y asistencia - Cumplimiento de los parámetros 	12-14	
			Iniciativa del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer soluciones innovadoras - Capacidad de ejecutar trabajo necesario 	15-16	
			Trabajo en equipo y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las metas y actividades grupales - Cooperación amplia y sincera entre los colaboradores 	17-18	
			Superación personal	<ul style="list-style-type: none"> - Consigue óptimos resultados - Disposición de crecimiento continuo. - Preocupación por sus acciones. 	19-21	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Cuál es la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021?	Determinar la relación entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021	Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021	Variable I Procesamiento de datos Dimensiones	Enfoque de la investigación Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
(1) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local – de Lima Metropolitana 2021? (2) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021? (3) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021? (4) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana 2021? (5) ¿Qué relación existe entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021?	(1) Determinar la relación entre procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (2) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (3) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (4) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (5) Determinar la relación entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021?	(1) Existe relación directa entre procesamiento de datos y el cumplimiento y objetivos en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (2) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la disciplina laboral en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (3) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y la iniciativa del trabajador en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (4) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y cooperación en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021. (5) Existe relación directa entre el procesamiento de datos y el trabajo en equipo y la superación personal en el área contable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, 2021?	Recopilación, almacenamiento, seguridad y eliminación Variable II Desempeño laboral Dimensiones	Nivel de la investigación Correlacional Tipo de la investigación Básico Diseño de la investigación No experimental.

Anexo 3. Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DATOS ESPECÍFICOS

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Casi siempre
4	Siempre

CUESTIONARIO

Estimados colaboradores, el objetivo de este cuestionario es analizar la relación entre el procesamiento de datos y desempeño laboral del equipo de Contabilidad de una UGEL de Lima Metropolitana, 2021.

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

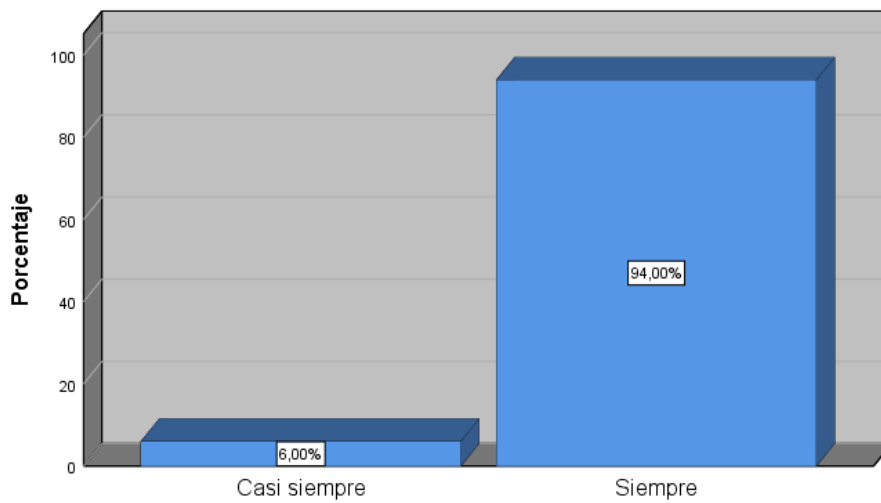
ÍTEMS		Escala Likert			
		N	CN	CS	S
		1	2	3	4
Variable I: Procesamiento de datos					
<i>Dimensión 1: Recopilación</i>					
1	El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.				
2	Solo se procesa información estrictamente imprescindible.				
<i>Dimensión 2: Almacenamiento</i>					
3	El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte.				
4	Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.				
5	El sistema de almacenamiento es posible de ampliar sin inconvenientes.				
<i>Dimensión 3: Seguridad</i>					
6	El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.				
7	El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.				
8	El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.				
<i>Dimensión 4: Eliminación</i>					
9	El proceso de gestión de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.				
Variable II: Desempeño laboral					
<i>Dimensión 1: Cumplimiento y objetivos</i>					
10	Se evidencia calidad en los procesos que ejecutan los trabajadores.				
11	Los trabajadores actúan con dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan.				

<i>Dimensión 2: Disciplina laboral</i>					
12	Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral.				
13	El personal es puntual y recurrente en el trabajo.				
14	El personal cumple con los parámetros de trabajo establecidos.				
<i>Dimensión 3: Iniciativa del trabajador</i>					
15	El trabajador se interesa por dar a conocer soluciones innovadoras.				
16	El trabajador realiza todos los trabajos necesarios.				
<i>Dimensión 4: Trabajo en equipo y cooperación</i>					
17	El trabajo en equipo se orienta hacia el cumplimiento de las metas y actividades.				
18	Existe una amplia y sincera cooperación entre los colaboradores.				
<i>Dimensión 5: Superación personal</i>					
19	El trabajador asume el interés por conseguir resultados óptimos.				
20	El trabajador está dispuesto al crecimiento continuo.				
21	El trabajador se preocupa por sus acciones.				

Anexo 4. Frecuencias de las preguntas

P1. El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	Siempre	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

P1. El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.

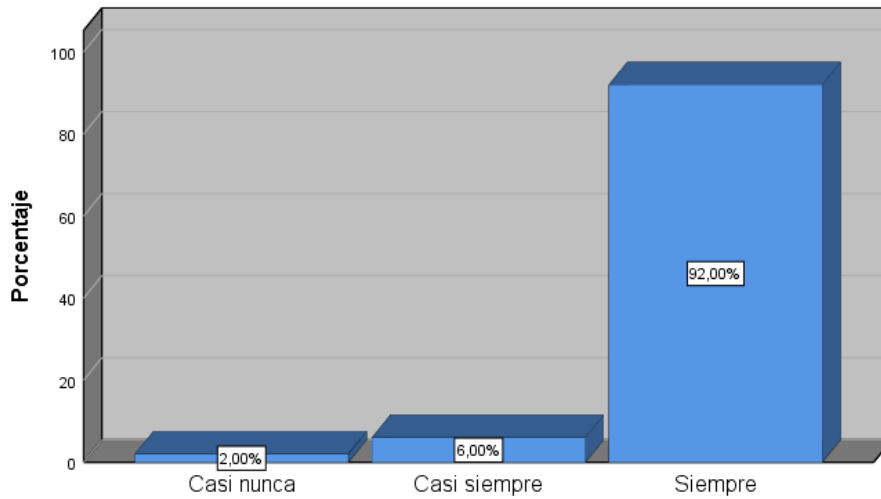


P1. El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.

P2. Solo se procesa información estrictamente imprescindible.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	3	6,0	6,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

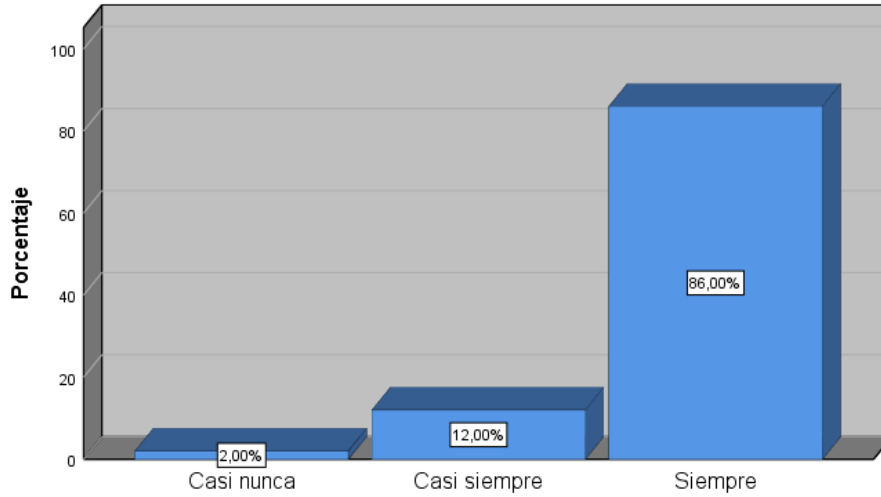
P2. Solo se procesa información estrictamente imprescindible.



P2. Solo se procesa información estrictamente imprescindible.

P3. El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	6	12,0	12,0	14,0
	Siempre	43	86,0	86,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

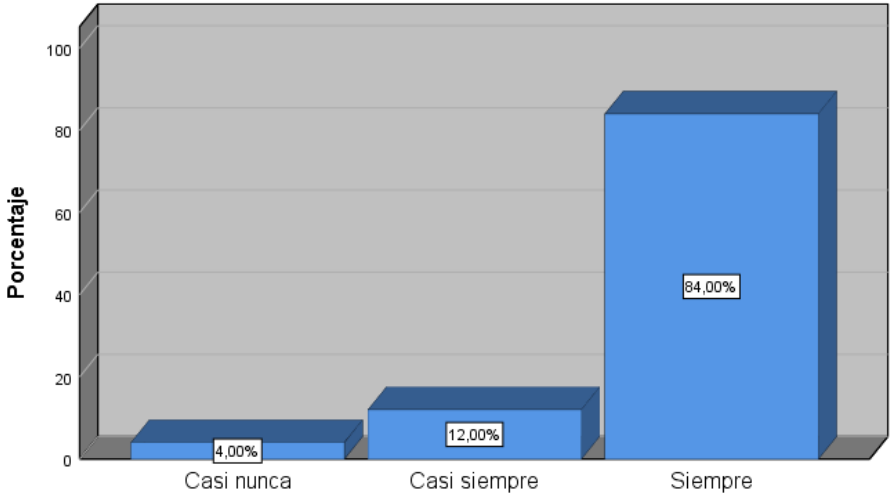
P3. El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte.



P3. El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte.

P4. Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi siempre	6	12,0	12,0	16,0
	Siempre	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

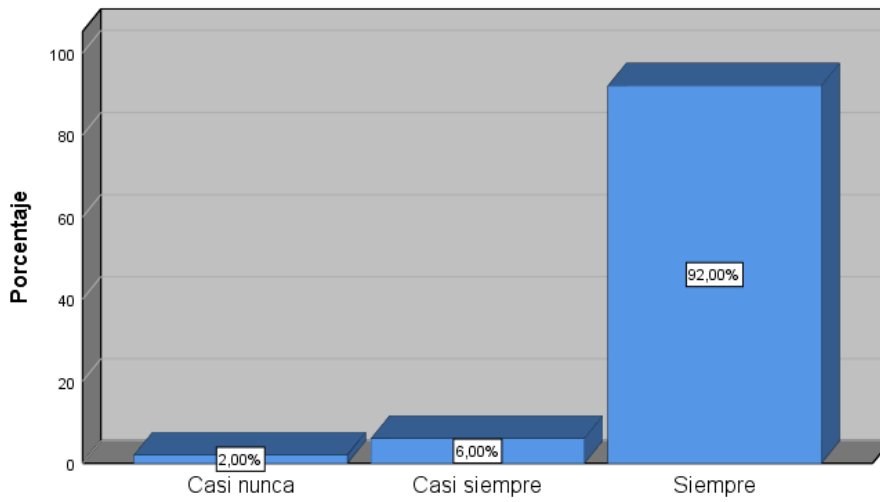
P4. Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.



P4. Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.

P5. El sistema de almacenamiento es posible de ampliar sin inconvenientes.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	3	6,0	6,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

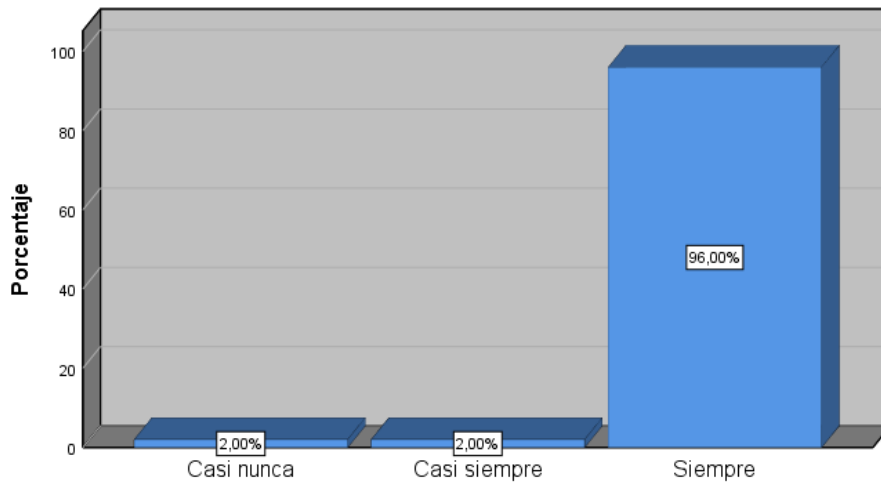
P5. El sistema de almacenamiento es posible de ampliar sin inconvenientes.



P5. El sistema de almacenamiento es posible de ampliar sin inconvenientes.

P6. El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	1	2,0	2,0	4,0
	Siempre	48	96,0	96,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

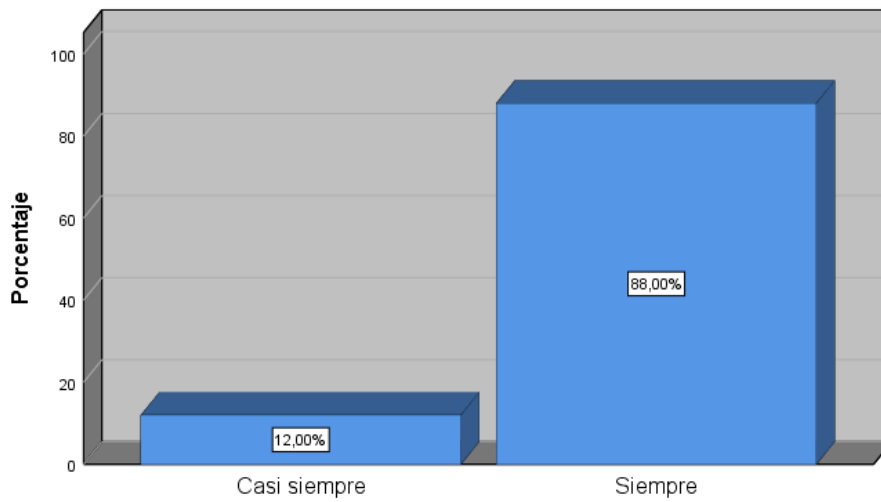
P6. El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.



P6. El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.

P7. El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	12,0	12,0	12,0
	Siempre	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

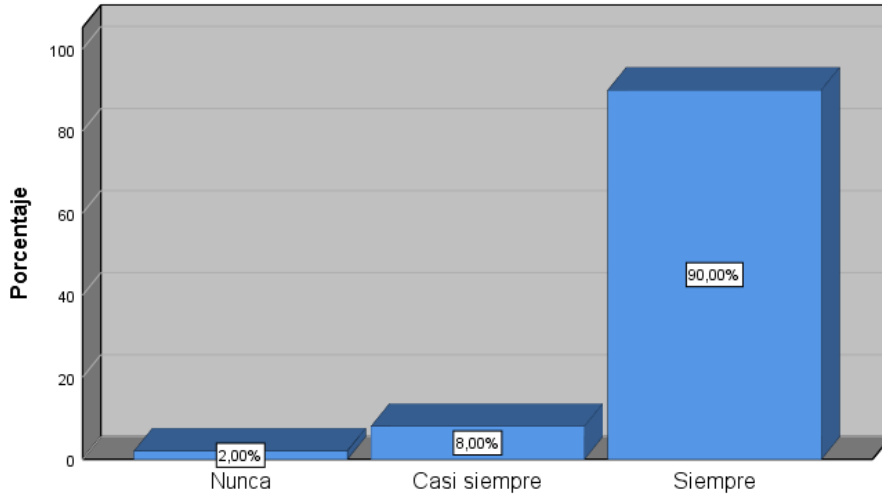
P7. El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.



P7. El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.

P8. El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	10,0
	Siempre	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

P8. El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.

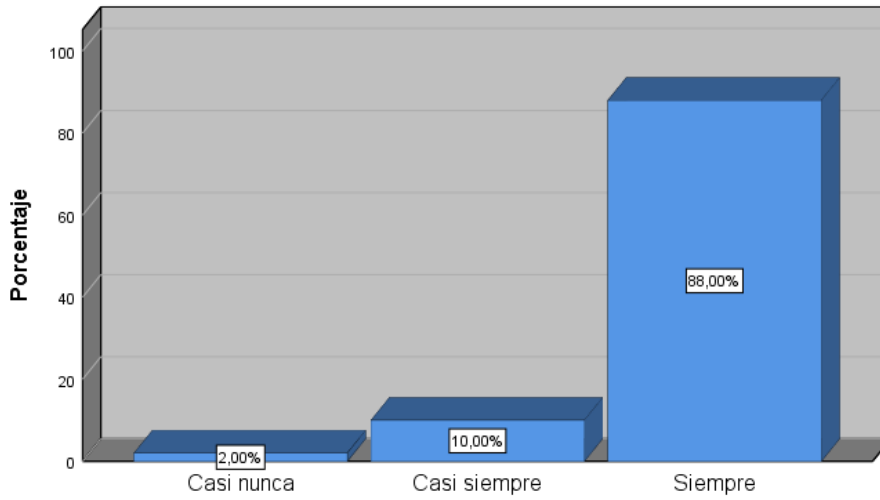


P8. El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.

P9. El proceso de gestión de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	5	10,0	10,0	12,0
	Siempre	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

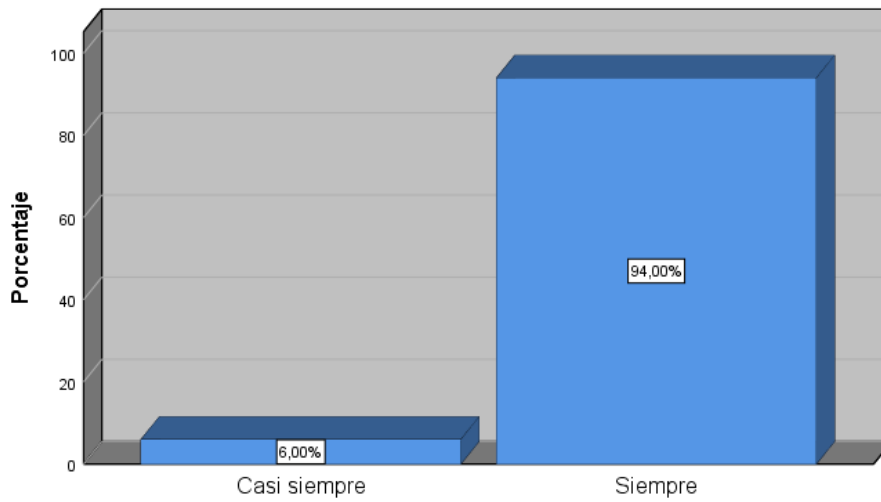
P9. El proceso de gestión de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.



P9. El proceso de gestión de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.

P10. Se evidencia calidad en los procesos que ejecutan los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	Siempre	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

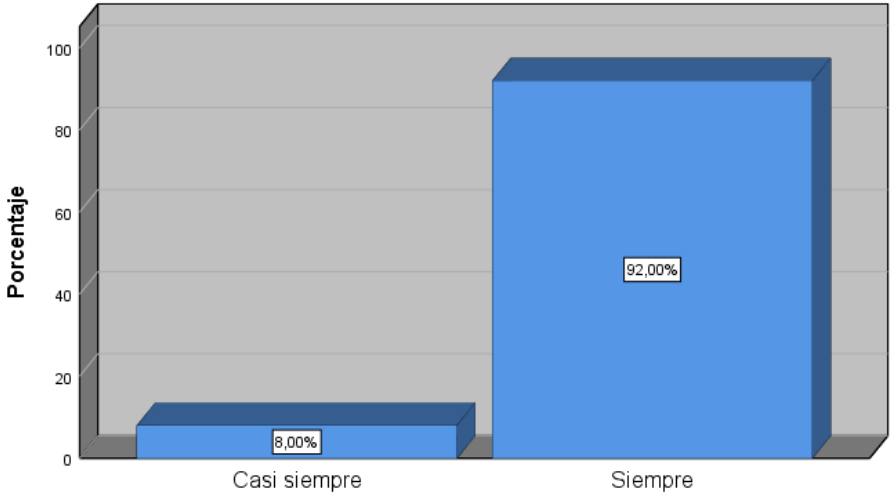
P10. Se evidencia calidad en los procesos que ejecutan los trabajadores.



P10. Se evidencia calidad en los procesos que ejecutan los trabajadores.

P11. Los trabajadores actúan con dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	8,0	8,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

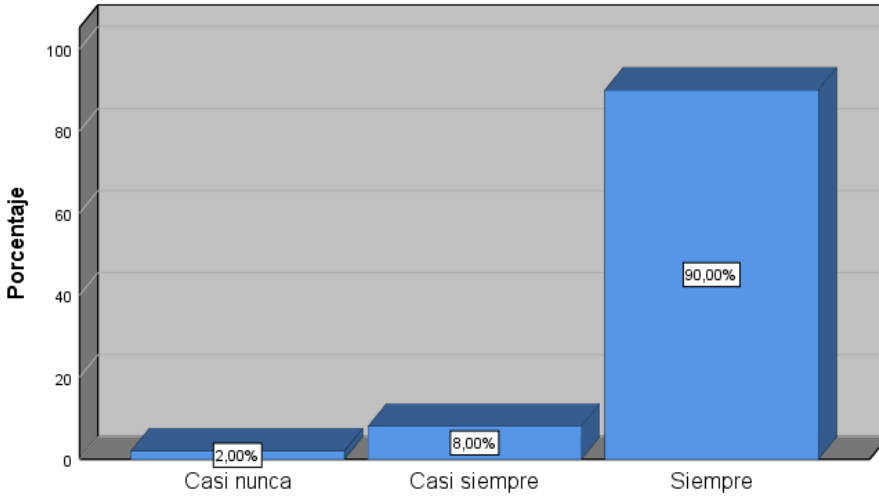
P11. Los trabajadores actúan con dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan.



P11. Los trabajadores actúan con dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan.

P12. Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	10,0
	Siempre	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

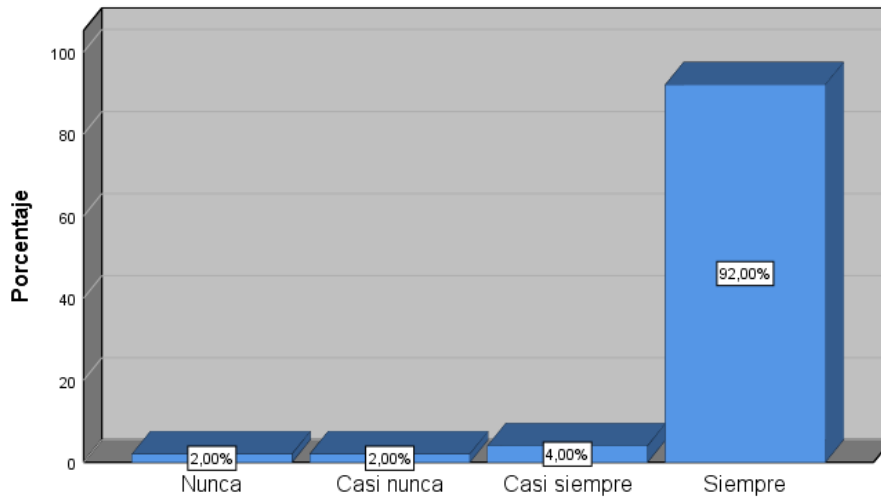
P12. Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral.



P12. Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral.

P13. El personal es puntual y recurrente en el trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	4,0
	Casi siempre	2	4,0	4,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

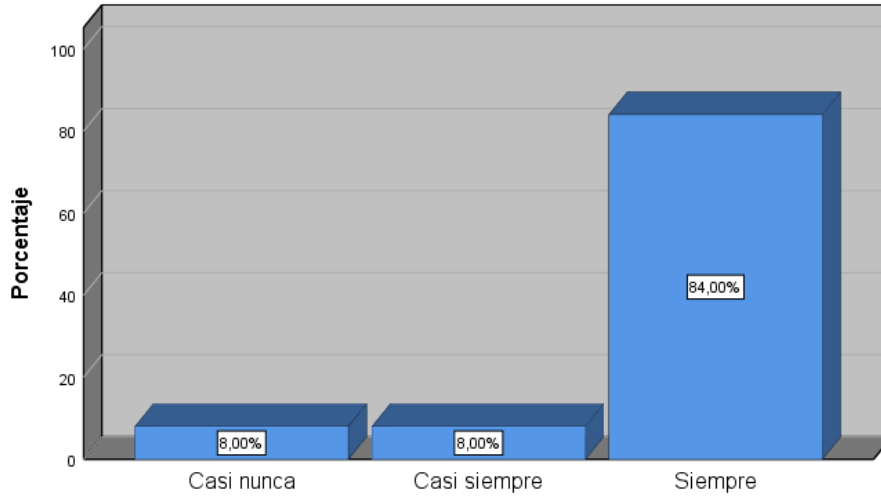
P13. El personal es puntual y recurrente en el trabajo.



P13. El personal es puntual y recurrente en el trabajo.

P14. El personal cumple con los parámetros de trabajo establecidos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	8,0	8,0	8,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	16,0
	Siempre	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

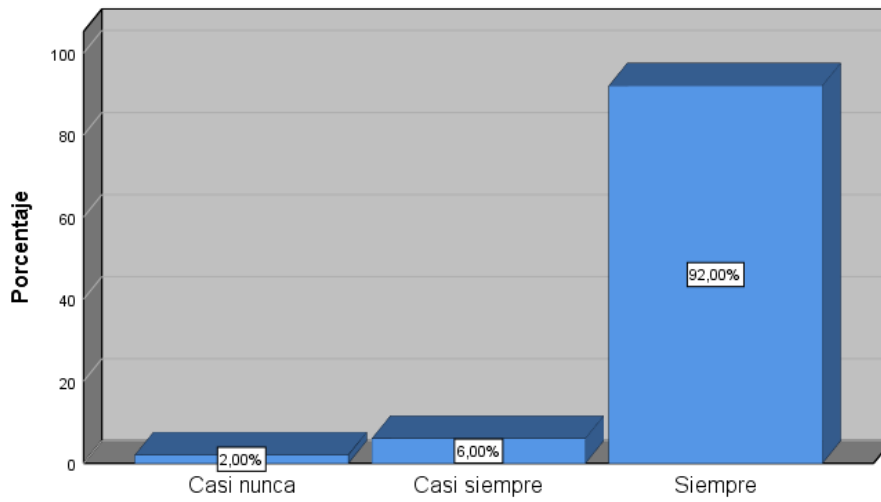
P14. El personal cumple con los parámetros de trabajo establecidos.



P14. El personal cumple con los parámetros de trabajo establecidos.

P15. El trabajador se interesa por dar a conocer soluciones innovadoras.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	3	6,0	6,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

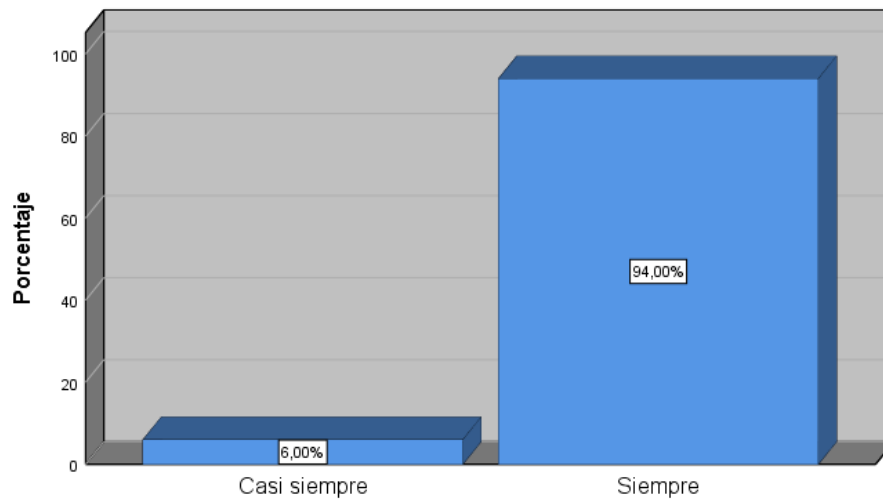
P15. El trabajador se interesa por dar a conocer soluciones innovadoras.



P15. El trabajador se interesa por dar a conocer soluciones innovadoras.

P16. El trabajador realiza todos los trabajos necesarios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	Siempre	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

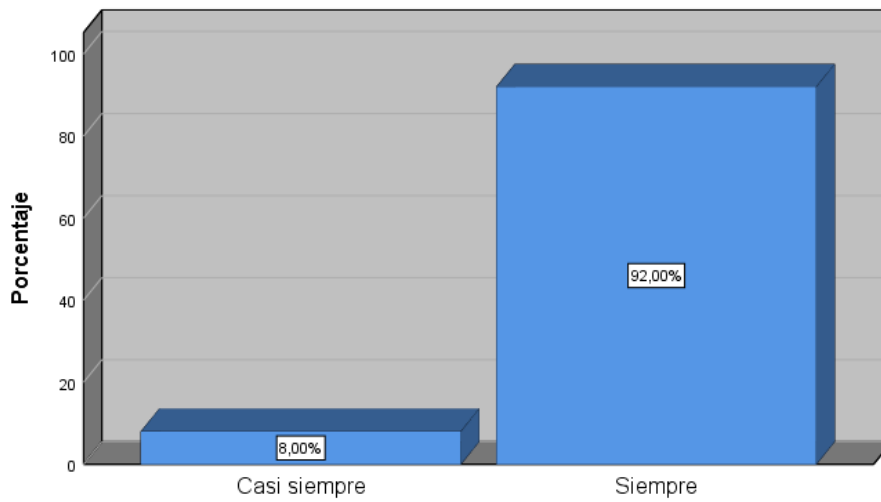
P16. El trabajador realiza todos los trabajos necesarios.



P16. El trabajador realiza todos los trabajos necesarios.

P17. El trabajo en equipo se orienta hacia el cumplimiento de las metas y actividades.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	8,0	8,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

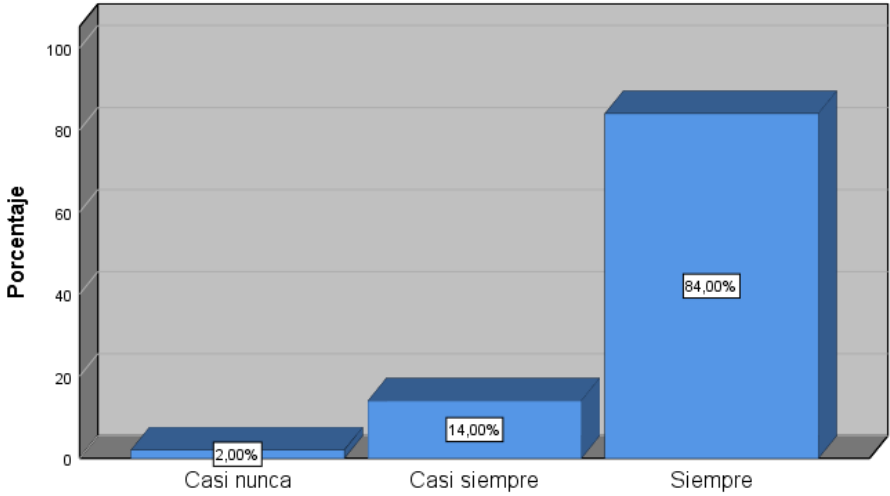
P17. El trabajo en equipo se orienta hacia el cumplimiento de las metas y actividades.



P17. El trabajo en equipo se orienta hacia el cumplimiento de las metas y actividades.

P18. Existe una amplia y sincera cooperación entre los colaboradores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	7	14,0	14,0	16,0
	Siempre	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

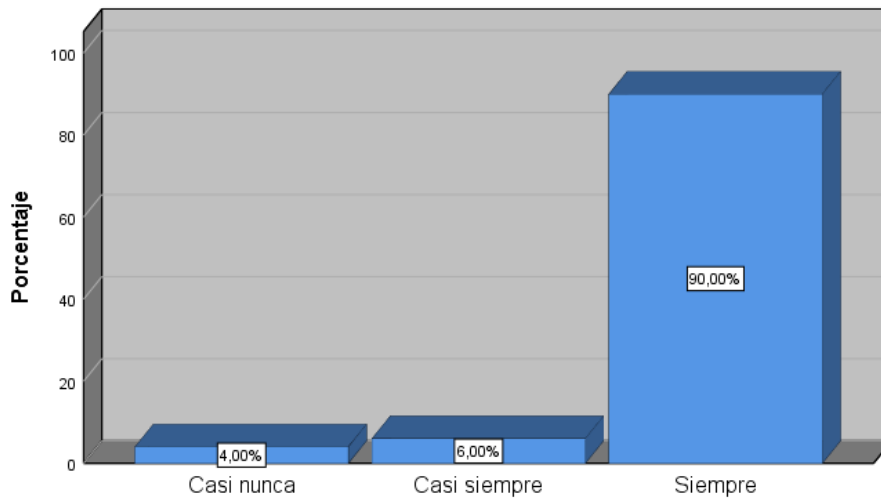
P18. Existe una amplia y sincera cooperación entre los colaboradores.



P18. Existe una amplia y sincera cooperación entre los colaboradores.

P19. El trabajador asume el interés por conseguir resultados óptimos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi siempre	3	6,0	6,0	10,0
	Siempre	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

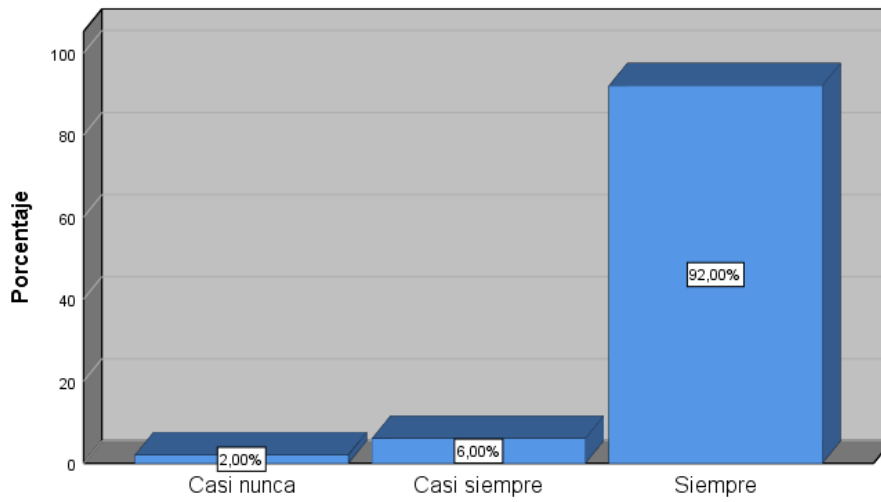
P19. El trabajador asume el interés por conseguir resultados óptimos.



P19. El trabajador asume el interés por conseguir resultados óptimos.

P20. El trabajador está dispuesto al crecimiento continuo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	3	6,0	6,0	8,0
	Siempre	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

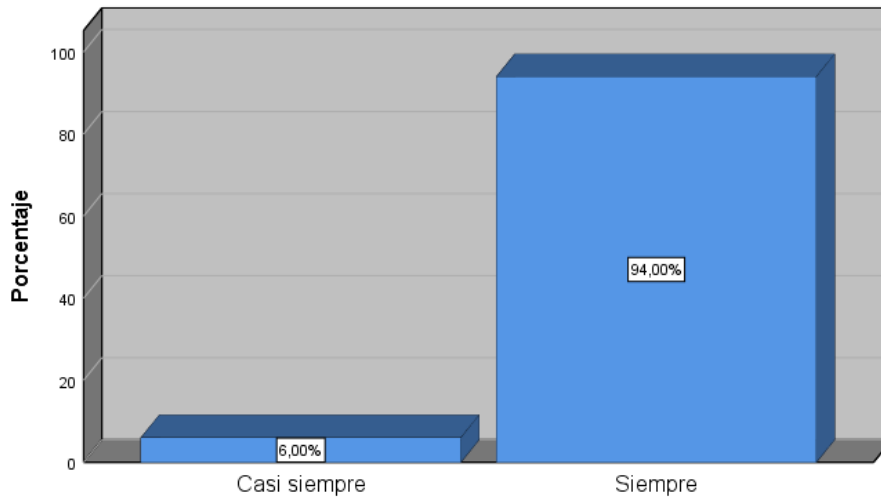
P20. El trabajador está dispuesto al crecimiento continuo.



P20. El trabajador está dispuesto al crecimiento continuo.

P21. El trabajador se preocupa por sus acciones.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	Siempre	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

P21. El trabajador se preocupa por sus acciones.



P21. El trabajador se preocupa por sus acciones.

Anexo 5. Validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora DRA. BEATRIZ PANCHE RODRIGUEZ - EVALUADORA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: PROCESAMIENTO DE DATOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA CONTABLE DE LA UGEL DE LIMA METROPOLITANA, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



JUAN PABLO VILLANUEVA FERNANDEZ
DNI 44169652



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESAMIENTO DE DATOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: RECOPIACION								
1	El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.	X		X		X		
2	Solo se procesa información estrictamente imprescindible	X		X		X		
DIMENSIÓN: ALMACENAMIENTO								
1	El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte	X		X		X		
2	Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.	X		X		X		
3	Las atenciones registradas deben poder modificarse por alguna omisión involuntaria	X		X		X		
DIMENSIÓN: SEGURIDAD								
1	El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.	X		X		X		
2	El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.	X		X		X		
3	El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ELIMINACION								
1	El proceso de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO Y OBJETIVOS								
1	La magnitud y calidad de las labores permiten el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
2	El personal demuestra dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan	X		X		X		
DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL								
1	Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral	X		X		X		
2	El personal suele ser puntual y recurrente en el trabajo.	X		X		X		
3	El personal logra cumplir con los parámetros de trabajo establecidos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INICIATIVA DEL TRABAJADOR								
1	El trabajador suele demostrar interés por dar a conocer soluciones innovadoras.	X		X		X		

2	El trabajador se encuentra en la capacidad de ejecutar los trabajos necesarios	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION								
1	El trabajo en equipo es satisfactorio para cumplir las metas y actividades.	X		X		X		
2	Existe cooperación amplia y sincera entre los colaboradores	X		X		X		
DIMENSIÓN: SUPERACION PERSONAL								
1	El trabajador demuestra interés por conseguir resultados óptimos.	X		X		X		
2	El trabajador demuestra disposición hacia el crecimiento continuo.	X		X		X		
3	El trabajador demuestra preocupación por sus acciones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832**

Especialidad del validador: **Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

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

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

07 de julio del 2022



Beatriz Panche Rodríguez
Beatriz Panche Rodríguez
 Jefe de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo Filial - Callao

	X	-----
	X	
	X	Beatriz Panche Rodriguez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS-EVALUADOR

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: PROCESAMIENTO DE DATOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA CONTABLE DE LA UGEL DE LIMA METROPOLITANA, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



JUAN PABLO VILLANUEVA FERNANDEZ
DNI 44169652

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESAMIENTO DE DATOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: RECOPIACION								
1	El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.	X		X		X		
2	Solo se procesa información estrictamente imprescindible	X		X		X		
DIMENSIÓN: ALMACENAMIENTO								
1	El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte	X		X		X		
2	Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.	X		X		X		
3	Las atenciones registradas deben poder modificarse por alguna omisión involuntaria	X		X		X		
DIMENSIÓN: SEGURIDAD								
1	El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.	X		X		X		
2	El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.	X		X		X		
3	El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ELIMINACION								
1	El proceso de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO Y OBJETIVOS								
1	La magnitud y calidad de las labores permiten el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
2	El personal demuestra dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan	X		X		X		
DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL								
1	Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral	X		X		X		
2	El personal suele ser puntual y recurrente en el trabajo.	X		X		X		
3	El personal logra cumplir con los parámetros de trabajo establecidos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INICIATIVA DEL TRABAJADOR								
1	El trabajador suele demostrar interés por dar a conocer soluciones innovadoras.	X		X		X		
2	El trabajador se encuentra en la capacidad de ejecutar los trabajos necesarios	X		X		X		

DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION							
1	El trabajo en equipo es satisfactorio para cumplir las metas y actividades.	X		X		X	
2	Existe cooperación amplia y sincera entre los colaboradores	X		X		X	
DIMENSIÓN: SUPERACION PERSONAL							
1	El trabajador demuestra interés por conseguir resultados óptimos.	X		X		X	
2	El trabajador demuestra disposición hacia el crecimiento continuo.	X		X		X	
3	El trabajador demuestra preocupación por sus acciones	x		X		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179**

Especialidad del validador: **Dr. Economista**

07 de julio del 2022

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

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



Paul Gregorio Paucar Llanos

CARTA DE PRESENTACIÓN

DR. GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA - EVALUADOR

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: PROCESAMIENTO DE DATOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA CONTABLE DE LA UGEL DE LIMA METROPOLITANA, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



JUAN PABLO VILLANUEVA FERNANDEZ
DNI 44169652

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESAMIENTO DE DATOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: RECOPIACION							
1	El proceso de captación de los datos se realiza de forma satisfactoria.	X		x		x		
2	Solo se procesa información estrictamente imprescindible	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ALMACENAMIENTO							
1	El almacenamiento se realiza considerando la localización y el soporte	X		X		X		
2	Existen protocolos que evitan el acceso no reconocido al almacenamiento local.	X		X		X		
3	Las atenciones registradas deben poder modificarse por alguna omisión involuntaria	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SEGURIDAD							
1	El sistema de seguridad permite la protección de los datos de posibles pérdidas, cambios y acceso no autorizados.	X		X		X		
2	El sistema de seguridad proporciona información valiosa y rigurosa.	X		X		X		
3	El sistema de seguridad proporciona una relación de políticas y directrices eficaces.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ELIMINACION							
1	El proceso de datos permite la eliminación efectiva de información innecesaria.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO Y OBJETIVOS							
1	La magnitud y calidad de las labores permiten el cumplimiento de los objetivos.	X		x		x		
2	El personal demuestra dedicación y exactitud en las actividades que ejecutan	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL							
1	Existe valoración del aprovechamiento del tiempo de la jornada laboral	X		X		X		
2	El personal suele ser puntual y recurrente en el trabajo.	X		X		X		
3	El personal logra cumplir con los parámetros de trabajo establecidos.	X		X		X		

DIMENSIÓN: INICIATIVA DEL TRABAJADOR							
1	El trabajador suele demostrar interés por dar a conocer soluciones innovadoras.	X		X		X	
2	El trabajador se encuentra en la capacidad de ejecutar los trabajos necesarios	X		X		X	
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION							
1	El trabajo en equipo es satisfactorio para cumplir las metas y actividades.	X				X	
2	Existe cooperación amplia y sincera entre los colaboradores			X			
DIMENSIÓN: SUPERACION PERSONAL							
1	El trabajador demuestra interés por conseguir resultados óptimos.	X		X		X	
2	El trabajador demuestra disposición hacia el crecimiento continuo.	X		X		X	
3	El trabajador demuestra preocupación por sus acciones	x		X		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona **DNI: 06513752**

Especialidad del validador: Dr. Economista | **Gestión Publica**

Lima 26 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Base de datos

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8
1	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00
2	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00
3	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
17	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
19	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
21	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
27	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

dades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3
4,00	3,00	3,00	28,00	39,00
2,00	4,00	4,00	33,00	42,00
4,00	3,00	4,00	28,00	38,00
4,00	4,00	4,00	28,00	38,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
3,00	3,00	3,00	27,00	36,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
3,00	4,00	4,00	36,00	47,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	47,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	35,00	47,00
4,00	4,00	4,00	34,00	47,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	35,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
4,00	4,00	4,00	36,00	47,00
4,00	4,00	4,00	36,00	47,00
3,00	2,00	4,00	36,00	45,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00
2,00	4,00	3,00	26,00	37,00
4,00	4,00	4,00	36,00	48,00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "PROCESAMIENTO DE DATOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA CONTABLE DE UNA UGEL DE LIMA METROPOLITANA 2021", cuyo autor es VILLANUEVA FERNANDEZ JUAN PABLO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER DNI: 07539368 ORCID 000000215115244	Firmado digitalmente por: GRACORTEZ el 18-08- 2022 11:29:57

Código documento Trilce: TRI - 0392354