



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gobierno Digital y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno
Local de Apurímac, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Lopez Pacheco, Jimmy Gidier (orcid.org/0000-0003-1344-0358)

ASESOR:

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (orcid.org/0000-0002-5177-8264)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme la vida y la salud, a mi familia y amigos por su motivación y apoyo a lo largo de la realización de esta meta académica, finalmente a mis queridos hijos Jimmy y Jacob que son el motivo para superarme cada día más y ser un ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A los miembros de la municipalidad distrital de Huaccana - Apurímac por brindarme su apoyo y colaboración durante la elaboración de esta tesis, a la Universidad Cesar Vallejo por incentivar la formación académica, finalmente a sus docentes y asesores por el acompañamiento, guía y motivación a lo largo de este proceso.

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	
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	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	31
Tabla 2. Correlación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	32
Tabla 3. Correlación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	33
Tabla 4. Correlación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	34
Tabla 5. Correlación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	35
Tabla 6. Correlación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	36

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Gobierno digital	26
Figura 2. Dimensiones de gobierno digital	27
Figura 3. Desempeño laboral	28
Figura 4. Dimensiones de desempeño laboral	29

Resumen

En el presente estudio titulado “Gobierno digital y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022”. Su objetivo fue Determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, la metodología fue básica, correlacional y no experimental de corte transversal. Tuvo por muestra a 100 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Encontrándose, que el nivel del gobierno digital se encuentra en el nivel medio con el 52%, y el nivel del desempeño laboral en el nivel bajo con el 51%, se estableció que existe relación positiva y significativa entre la identidad digital, prestación de servicios digitales, la gobernanza de datos, la interoperabilidad, la seguridad digital y el desempeño laboral, además, se halló relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral ($r=0,725$; $p=0,000$). Concluyéndose, que la institución sólo brinda a la población información sobre el acceso a las plataformas virtuales y digitales, ofrece servicios útiles para los ciudadanos y, algunas veces los trabajadores se realizan tareas laborales desafiantes y ciertas veces los trabajadores se proponen metas laborales para alcanzar al finalizar el mes.

Palabras clave: gobierno, gobierno digital, desempeño, desempeño laboral.

Abstract

In the present study entitled "Digital government and job performance of workers of the local government of Apurímac, 2022". Its objective was to determine the relationship between the digital government and the job performance of the workers of the local government of Apurímac, 2022, the methodology was basic, correlational and non-experimental cross-sectional. It had 100 workers as a sample. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. Finding that the level of digital government is at the medium level with 52%, and the level of job performance at the low level with 51%, it was established that there is a positive and significant relationship between digital identity, provision of services digital governance, data governance, interoperability, digital security and job performance, in addition, a positive and significant relationship was found between digital government and job performance ($r=0.725$; $p=0.000$). Concluding, that the institution only provides the population with information on access to virtual and digital platforms, offers useful services for citizens and, sometimes workers perform challenging work tasks and sometimes workers set work goals to reach the goal. end the month.

Keywords: government, digital government, performance, job performance

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos que tuvieron un gran impacto en todo lo que rodea al ser humano, como las redes de telecomunicación e informática a nivel mundial, han contribuido a generar cambios importantes en todos los aspectos habituales y laborales de la vida; incluso en las instituciones gubernamentales que sufren debilidad en algunos aspectos de su desempeño (Emad & Shanab, 2020). Es sabido que ningún estado u organización puede vivir aislado de los cambios tecnológicos que los rodean, ya que verse afectado es inevitable, donde conduce a progreso y prosperidad para mantenerse al día con el medio ambiente circundante y hacer frente a competidores (Dobrolyubova, 2021). Esta tecnología moderna tiene como propósito, buscar vías que aseguren el éxito, minimizando en la medida de lo posible, los aspectos negativos que puedan ocurrir en el contexto laboral (Fuji et al., 2019).

En las Américas, el 86% de los 35 países encuestados tienen valores de gobierno digital altos o muy altos. Europa tiene el desarrollo de gobierno electrónico más homogéneo y ha sido el líder mundial desde inicios del 2020. Oceanía tiene países en ambos extremos del espectro; mientras Australia ocupa el puesto 5 y Nueva Zelanda el 8 en general, los otros países de esta región tienen un valor promedio combinado de gobierno digital de 0,44, que es notablemente más bajo que el promedio mundial (0,60), enfrentando dificultades en el uso de recursos tecnológicos en el normal desenvolvimiento laboral (European Commission, 2020). Por lo que el impacto positivo de los recursos tecnológicos, en la gestión laboral de las municipalidades, dependerá de múltiples factores; como países que cuentan con mayor accesibilidad a recursos básicos, como el acceso a internet, así como la capacidad del colaborador para el manejo de estas tecnologías (Ahn & Chen, 2022). Una investigación realizada en México, con información oficial de la Organización de las Naciones Unidas, donde el acceso a recursos tecnológicos, tiene un mayor porcentaje en instituciones públicas, ubicaron que el 42% poseen conocimiento y disposición al uso de herramientas tecnológicas, otra parte que corresponde a un 44% solo tiene acceso a un dispositivo electrónico y un 14% no posee ningún soporte físico ni capacitaciones (Villén, 2020).

En el contexto peruano, a través de un estudio realizado a trabajadores públicos en Puno, se halló que el 28,1% de los encuestados manifestaron que la tecnología y la convivencia digital son importantes, dando como resultado, el desempeño en las tareas de los servidores públicos fue casi siempre bueno. Por su parte el 18,6% indicó que es moderadamente importante la tecnología y la convivencia digital determinando que el desenvolvimiento en su trabajo fue regular, afirmándose entonces, que el uso de las tecnologías digitales, es sumamente indispensable en relación a todas las funciones que realizan, pues contribuyen a la conducta profesional de los trabajadores de una organización, permitiéndoles interrelacionarse en un mundo globalizado, intercambiando habilidades compartiendo ideas, experiencias, logrando el desarrollo personal en su ambiente laboral (Ticona, 2020).

Centrando la problemática al contexto local, en la Municipalidad Distrital de Huaccana, Apurímac, se ha observado que posiblemente los trabajadores no cuenten con un adecuado manejo de la tecnología digital para el desarrollo de sus actividades, lo cual posiblemente viene afectando la capacidad para realizar sus labores dentro de la institución, además algunos de los trabajadores no emplean los instrumentos, técnicas y procedimientos de tecnologías digitales para la digitalización de sus actividades o procesos, es decir prefieren seguir laborando de una forma tradicional, lo cual impide que el personal incremente sus habilidades laborales o no tenga la capacidad para realizar sus funciones de forma eficiente. Ante ello, es necesario ejecutar un estudio que se oriente en determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral, pues de no ejecutarse, podría seguir viéndose perjudicado, tanto la estructura funcional de la organización, como el desenvolvimiento de los trabajadores, por lo que se partirá a formular el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?, así como los problemas específicos: Problema específico uno ¿Cuál es la relación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?. Problema específico dos ¿Cuál es la relación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?. Problema específico tres ¿Cuál es la relación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local

de Apurímac, 2022?. Problema específico cuatro ¿Cuál es la relación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?. Y Problema específico cinco ¿Cuál es la relación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?.

Ante ello, el estudio aporta evidencia empírica sobre la asociación entre gobierno digital y desempeño laboral, en la muestra indicada; siendo pertinente atribuirle énfasis a su importancia dada la cantidad exigua de investigaciones llevadas a cabo en el país con un similar objetivo. De esta forma, coadyuva con la comprensión de los mecanismos que respaldan la vinculación de ambas variables; representando una orientación para posteriores estudios. Asimismo, supone una repercusión social en tanto que los resultados que se obtuvieron constituyen una información diagnóstica acerca de las condiciones de la muestra; fomentando su análisis crítico y, de esta manera capturar el interés de la entidad pública donde se llevó a cabo el estudio, pues se invirtió en el diseño, ejecución y análisis de la eficacia de capacitación laboral, para un mejor desempeño y uso eficiente de tecnologías, que permitan un adecuado funcionamiento a nivel organizacional.

Dentro de la justificación del estudio, se tomó en cuenta la justificación práctica, se considera que existe esta, cuando su realización contribuye a remediar un problema o da alternativas que al emplearla contribuirán a resolverlo. Alvarez, (2020). La realización del proyecto de investigación se dio con la necesidad de ayudar a la mejora del desempeño laboral eficiente y eficaz, así como el perfeccionamiento del gobierno digital que se enmarca en la política de modernización del Estado, que busca y coadyuva a un país moderno, con el propósito de deshacer los inconvenientes dentro de la gestión pública, como la burocracia injustificada y el incumplimiento de la descentralización. Se tomó la justificación social, el cual indica que a través de la acción científica se pretende hallar opciones posibles de emplear en la práctica social y de esta manera poder satisfacer necesidades y perspectivas. Ramos, et al., (2018). Es así que la presente investigación partió con la premisa de cómo el desempeño laboral a través del gobierno digital permitirá satisfacer las necesidades primordiales de la población, así también transparentar las acciones de la entidad, a través del acceso a la información pública y actividades de rendición de cuentas y presupuestos

participativos. Se tomó la justificación metodológica, que permite un estudio de la información escrita y poder plasmar el aprendizaje en una investigación, conlleva realizar procedimientos para la solución de alguna problemática. Fernández, (2020). En el presente estudio se desarrolló métodos y técnicas de conocimiento, el mismo que puede ser empleado por otras investigaciones posteriores, si bien es cierto el alcance de la investigación fue institucional siendo realizada en el gobierno local de Huaccana, no obstante la variable de gobierno digital se está implementando en el aparato estatal en cumplimiento al Decreto Legislativo N° 1412 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, en ese entender la investigación sirve de material para las entidades del gobierno local con semejanza administrativa y operacional, así mismo se debe considerar el desempeño laboral según los usos y costumbres de la localidad en que está situada la entidad.

La investigación plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Objetivo específico uno. Establecer la relación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Objetivo específico dos. Identificar la relación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Objetivo específico tres. Establecer la relación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Objetivo específico cuatro. Hallar la relación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Objetivo específico cinco. Encontrar la relación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Finalmente, se plantea como hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Hipótesis específica uno. Existe relación positiva y significativa entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Hipótesis específica dos. Existe relación positiva y significativa entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Hipótesis específica tres. Existe relación positiva y significativa entre la gobernanza de datos

y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Hipótesis específica cuatro. Existe relación positiva y significativa entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Hipótesis específica cinco. Existe relación positiva y significativa entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de desarrollar un abordaje de las variables de investigación, se estimó necesaria la revisión en torno a las investigaciones precedentes que se hayan realizado y que evidenciaran un perfil metodológico semejante al de este estudio. En esa línea, fueron seleccionados los sucesivos. En la esfera internacional, Ahmad & Mohamed (2022) en su investigación titulada: “Hacia una gobernanza eficiente y transparente en las agencias gubernamentales del estado de Pahang”. Se concluyó a la inclusión de dominios de efectividad gubernamental como el uso de los aplicativos digitales y la incorporación de sistemas en el Plan de Gestión de Riesgos y en el Plan de Continuidad del Servicio; a fin de ofrecer óptimos servicios, disminuir la atención de respuesta ante las quejas y consultas ciudadanas; y favorecer la organización receptiva y adaptativa, considerando criterios de transparencia.

Por otro lado, Castro & Lopes (2021), en su estudio titulado: “Gobierno Digital y Desarrollo Sostenible”. Se alcanzó a concluir que las prácticas de gobierno electrónico constituyen un factor relevante en el proceder administrativo en términos de transparencia, rendición de cuentas y racionalidad. Y es que, el gobierno digital agiliza la implementación de políticas articuladas y servicios públicos a efectos de fomentar un desarrollo económico sostenible e inclusivo, el crecimiento social y la preservación medioambiental; aunado a la administración eficiente de los recursos disponibles.

Para, Alvarenga et al. (2020), en su investigación titulada: “Transformación Digital y Gestión del Conocimiento en el Sector Público”. Concluyó que un gobierno digital exitoso se explica por la calidad en la gestión del conocimiento organizacional en lo que respecta a gestión de recursos públicos. En ese sentido, tomar en cuenta herramientas tecnológicas en el ejercicio gubernamental acrecienta la creatividad, la eficiencia, y la innovación en la institución estatal ya que beneficia el aprovechamiento y configuración de las competencias y conocimientos de los servidores públicos; representando una transformación digital.

Por otra parte, Pérez et al. (2020), en su estudio titulado: “Los efectos de la evaluación del gobierno electrónico, la confianza y la brecha digital en los niveles de uso del gobierno electrónico en los países europeos”. Formuló a modo de

conclusión que existe un efecto significativo del uso del gobierno electrónico sobre la evaluación de la oferta de gobierno electrónico ($\beta = .189$, $p = .005$), en el nivel educativo ($\beta = .314$, $p = .000$), en el grado de confianza gubernamental ($\beta = .286$, $p = .000$) y el ingreso per cápita de la población ($\beta = .506$, $p = .000$).

En el caso de Sundberg (2019), en su investigación titulada: "Posiciones de valor y relaciones en el gobierno digital sueco". Se planteó como conclusión que los municipios adoptaron enfoques ciudadanos apostando por una mayor conectividad mediante plataformas virtuales; particularmente en los ámbitos del cuidado infantil, la educación, los servicios sociales y el cuidado de ancianos. Así, el gobierno sueco ha enfatizado en la comunicación y las transacciones entre la sociedad civil especialmente las más vulnerables y entre las organizaciones gubernamentales; así como también en la potenciación de los índices de productividad por medio de la automatización.

Para Lizardo (2018), Gobierno digital y percepción sobre la corrupción, fue una investigación comparativa sobre su vinculación en los países de Latinoamérica el estudio tuvo como objetivo establecer la correlación entre las variables. Los datos de la investigación se recolectó de 18 países de América Latina, por un periodo de 7 años, llegando a las conclusiones que cuanto mayor sea el nivel de progreso del Gobierno Digital, en las naciones de América Latina, mínimo será la percepción de corrupción en la población; asimismo a mayor institucionalidad y confianza política, al igual que el anterior será menor percepción de corrupción en la población; un estado digital que avance a nivel emergente y mejorado, influirá de forma mínima en la percepción de la corrupción, a partir de ello se puede afirmar que dicho estudio da soporte, que el acogimiento del gobierno digital en el sector público mejora la prestación y acceso en servicios digitales facilitando la percepción de transparencia para el ciudadano.

Para Tirenti, (2019), en su estudio "Gobierno digital en el estado argentino: el sistema de Gestión Documental Electrónica y su aporte a la transparencia de los años del 2016 al 2019" tuvo por objetivo determinar, la contribución en favor de la transparencia gubernamental empleando un enfoque cuantitativo de la cual se aplicó el método de análisis documental sobre los instrumentos, software, normas emitidas por las entidades competentes, tiene un enfoque evaluativo, como resultado el gobierno electrónico reemplazó el uso de papelería y de otros sistemas

no transversales, dando contribuciones relevantes a la transparencia de la gestión pública, concretando mejoras, de manera particular en el control externo y acceso a la información, la investigación aporta que el uso de las tecnologías es importante para apalancar la gestión estatal y mayor percepción de modernización del Estado.

Por otra parte, Correa, et al., (2019), artículo científico en Colombia “Estrategia de gobierno electrónico para la creación de Estados más proactivos y transparentes” el estudio tuvo como objetivo seleccionar y revisar diversos antecedentes de información sobre la implementación y mejora del gobierno electrónico, que motiva la transparencia a través de datos abiertos. Identificando las tendencias y aspectos más significativos de las nuevas tecnologías instaladas en las entidades estatales, así como su implicancia en cuanto a prestación de servicios de calidad al ciudadano y la toma de decisiones. Llegando a la conclusión que la adopción del gobierno electrónico contribuye a aproximar a la población con el Estado, mejorando los servicios del Gobierno e incrementando la transparencia, la investigación aporta que la implementación de un gobierno digital está condicionada a transformaciones sociopolíticas con un enfoque democrático.

Para, Bohórquez et al., (2020), en su estudio titulado “La motivación y el desempeño laboral: indica que, hoy en día, las entidades deben tener como objetivo primordial mantener motivado al recurso humano, considerado el factor más importante por su contribución en el desarrollo y la productividad. Se tuvo como objetivo examinar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno municipal en Ecuador; referente al método, es una investigación probabilístico y con un alcance de estudio descriptivo, concluyendo que el 25% de colaboradores insatisfechos son debido a necesidades fisiológicas, 35% demuestra una insatisfacción con respecto a la necesidad de poder y finalmente el 35% relacionan su insatisfacción con la equidad organizacional; finalmente se establecieron recomendaciones motivacionales que coadyuven el desempeño laboral, consiguiendo un desarrollo como individuo y organización, a partir de ello se puede confirmar que dicho estudio da soporte que una persona con alto nivel de satisfacción con su trabajo tiene actitudes positivas y mayor compromiso en las actividades realizadas en la entidad.

Además, Ordoñez, et al., (2020), en su investigación sobre percepción del clima y satisfacción laboral y cómo estos repercuten en el desempeño de

trabajadores, se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con bases teóricas y de campo colaboraron 452 trabajadores. Obteniendo un resultado que refleja el clima laboral influye sobre el desempeño laboral, así mismo la satisfacción laboral, demostrando que se encuentran vinculadas, y se asocian en lograr la prosperidad de la entidad, la investigación aporta cuanto más alto la satisfacción mayor el rendimiento laboral.

Respecto a los antecedentes nacionales, se encuentra Salazar (2022) en su investigación titulada: “Gobierno electrónico y participación ciudadana: percepción de funcionarios públicos sobre el rol de los gobiernos locales peruanos”. Se concluyó que existe un nivel bajo respecto al gobierno digital y la gestión local según la percepción del 69.8% de encuestados. Asimismo, se identifica que la implementación de las tecnologías de información y comunicación en la administración municipal ejerce un efecto positivo y significativo sobre la participación ciudadana ($R^2 = .57$, $p = .000$); por tanto, su debilitada aplicación afecta la efectividad de los servicios municipales.

Además, Cosquillo (2021), en su estudio titulado: “Gobierno Electrónico y la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Tarma”. Concluyó que el uso de herramientas digitales repercute positiva y significativamente en la gestión municipal ($p = .05$) ya que favorece un quehacer administrativo íntegro, transparente y de mayor rapidez. También sugiere ventajas para la ciudadanía como el manejo intuitivo para los usuarios y, con ello, implica el aumento de la interacción regular con los ciudadanos a fin de conocer su perspectiva sobre su satisfacción respecto a los servicios ofrecidos por la municipalidad.

Para, Vargas (2021), en su investigación titulada: “El gobierno digital y su implementación en el estado”. Se concluyó que las TIC’s constituyen un factor que estimula el desarrollo poblacional ya que concierne a la implementación de mecanismos de control gubernamental y un espacio virtual donde los ciudadanos puedan hacer extensivas sus disconformidades y participar activamente en las decisiones gubernamentales. De la misma manera, contribuye a informar eficazmente a los ciudadanos con la finalidad de incrementar la confianza en los mismos.

Por otro lado, Vizcarra et al. (2020) en su estudio titulado: “Gobierno digital y participación ciudadana en la municipalidad de los Olivos 2018”. Se logró concluir

que el gobierno digital se asocia alta, directa y significativamente con la participación cívica ($r = .824$, $p = 0.000$). Del mismo modo con sus dimensiones: Social ($r = .742$, $p = .000$); comunitaria ($r = .749$, $p = .000$) y política ($r = .699$, $p = .000$). Por tal motivo, es posible considerar que la inclusión de plataformas digitales en la gestión municipal viabiliza el aumento de la eficiencia en los servicios públicos y promueve la transparencia en la gestión.

En el caso de Montero (2017), en su investigación titulada: “El Gobierno Digital; y su contribución a la eficiencia, y eficacia de Gestión en el Gobierno Local de Magdalena 2017”. Se concluyó que, de acuerdo con el 73%, de los ciudadanos, la inversión en materia de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es baja; lo cual coincide con que, de un total de 24 TIC’s, solo cuatro han sido aplicadas. Por otro lado, respecto a la disminución de tiempos, se vinculó con la disminución de los costos (30% y 80%); sin embargo, el 37% afirma estar insatisfecho por la implementación del gobierno electrónico en dicha municipalidad.

Por otro lado, Aranibar, (2018), En su estudio sobre gobierno digital y su impacto en la gestión pública en el gobierno local provincial de Yungay en los periodos 2016 y 2017, el objetivo fue determinar la relación entre las variables, con un diseño correlación descriptiva, método experimental de deducción transversal la muestra fue de 380 trabajadores que fueron escogidas de forma aleatorio simple, concluyendo que existe alta correlación entre las dos variables, la investigación aporta que la conectividad del sistema electrónico a través del gobierno en línea, mejora el acceso al ciudadano a la información de la entidad, impulsando una reingeniería de la gestión pública.

Para Jara, (2019), en su investigación titulada Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, presentó como propósito determinar la relación entre las variables. Utilizando una metodología hipotético deductivo, de diseño experimental, transversal. La población fue conformada por servidores públicos de la sede del Ministerio de Salud. Utilizándose un muestreo no probabilístico. En la elaboración y validación de los instrumentos se consideró la validez de contenido, utilizando la técnica de la opinión de expertos, se realizó la encuesta y su instrumento, el cuestionario. Los resultados permiten afirmar que la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo positivamente en la gestión pública.

Dentro de las bases teorías conexas al tema de estudio, abordaremos la definición de la variable de gobierno digital. Se concibe como el empleo estratégico de las tecnologías digitales y datos en la Administración Pública a propósito de la creación de valor público comprendiendo la reestructuración de los procesos estatales; lo cual se sostiene a partir de las condiciones dispuestas por agentes del sector público, ciudadanos y demás involucrados quienes brindan soporte a la implementación de iniciativas y comportamientos direccionados a la elaboración y acceso a los servicios digitales y a los contenidos que en estos se publican y difunden, velando por el respeto de los derechos de los ciudadanos y personas en general en el espacio virtual (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p. 5).

El gobierno digital se subyace en la teoría política, específicamente, en la teoría del pluralismo de valores aplicada al uso de las TIC's en los países de régimen democrático ya que el enfoque postular la diversidad de posturas donde se requiere de un espacio participativo a fin de lograr las resoluciones que determinen los objetivos, métodos, recursos y reglamento institucionales. En ese sentido, las herramientas tecnológicas facilitan la instauración del diálogo entre las autoridades estatales y la ciudadanía a efectos de conocer sus percepciones relativas a las labores administrativas; favoreciendo la construcción y sostenibilidad de una relación fluida con la población. Asimismo, fomenta la confianza en el gobierno al beneficiar la transparencia (Rodríguez-Fontenla, 2021, pp. 169-172).

Para Correa et al., (2019), da a conocer que es imposible exponer el gobierno digital, sin que se complemente con la eficiencia y eficacia en mejora de la administración, ayudando que la relación gobierno y demás participantes sean transparentes, por medio del uso del internet y las TICs, entonces se entiende al gobierno digital como el conjunto de procesos con la finalidad de brindar servicios de calidad a través de medios electrónicos, con plataformas actualizados que faciliten los procedimientos institucionales, en síntesis el gobierno digital implica la adaptación al cambio por parte de las entidades del estado, lo que conlleva a un proceso de aceptación, y desarrollo de nuevas tecnologías, con la finalidad de mejorar los servicios públicos, información oportuna y transparente para las entidades interesadas y ciudadanos, fomentando la participación en consecuencia a la eficacia y eficiencia del gobierno.

Es importante nombrar la emergencia sanitaria mundial que aquejó y sigue aquejando al país así tenemos a Apaza, et al., (2021), que indican el reto de continuar las actividades cotidianas con la utilización de las tecnologías informáticas, esto coincide con la definición de gobierno digital, a través del cual se aprovecha la modernización tecnológica para mejorar la acción del gobierno, paralelo a ello facilita y fortalece la relación con la ciudadanía.

Es necesario nombrar que existen tres fases principales por las que atraviesan las entidades públicas en el camino a la incorporación de tecnologías digitales: el gobierno análogo, que consistía en tramites con uso del papel, el gobierno electrónico, donde las organizaciones utilizan el internet y las TICs con el resultado de mejorar la gestión pública, que promueve una mayor transparencia y finalmente un gobierno digital, que busca la modernización como valor público. OECD et al., (2020).

Para la Fundacion AYNI, (2021), La evolución del gobierno digital mide el progreso de una nación implementando para ello seis dimensiones: 1. Digital por efecto, pues aprovecha las nuevas tecnologías para rediseñar los procedimientos públicos, simplificando la participación de la población y los canales de comunicación; 2. Impulsado por los datos, que son considerados como activos estratégicos para la mejora de prestación de servicios y toma de decisiones; 3. Actúa como plataforma, pues despliega una extensa gama de instrumentos, normas, herramientas y servicios con la finalidad de atender al usuario; 4. Abierto por defecto, pues pone a disposición acorde con la normatividad vigente, información de interés al ciudadano y/o administrado; 5. Dirigido por el usuario, se realiza mecanismos de inclusión y el objetivo central es la atención al ciudadano y finalmente 6. Proactivo, se debe anticipar a las necesidades de la población atendiendo efectivamente evitando trámites engorrosos y/o burocráticos.

El gobierno digital lo define Mergel et al., (2019) como una guía de gestión política gubernamental, innovador e integral a través de la transformación digital y encaminado a modernizar la administración del estado con el objetivo de generar valor público y elevar la satisfacción del ciudadano, para ello se tiene que implementar mejoras en la infraestructura tecnológica así modernizar los servicios que se ofrecen a la población.

Además, para Lee et al., (2019) es necesario un progresivo mejoramiento de la prestación de servicios públicos, dinamizando el aparato estatal involucrando a la participación del ciudadano en las actividades gubernamentales, aprovechando la evolución de las tecnologías digitales. El objetivo es mostrar un enfoque moderno de la gestión gubernamental en beneficio de la población.

Las dimensiones del gobierno digital conciernen a la identidad digital, prestación de servicios digitales, gobernanza de datos, interoperabilidad y seguridad digital; integrando cada una de ellas ciertos indicadores. La primera dimensión, identidad digital, se refiere al conjunto de atributos que personaliza a un individuo en concreto; viabilizando su reconocimiento en los espacios de interacción digital (Resolución Ministerial N° 065-2021-EF/44, 2021, p. 95). Sus indicadores son la identificación digital, que se refiere a la detección de la identidad del usuario que emplea las plataformas virtuales; la autenticación digital, al procedimiento de validación y corroboración de los datos suministrados sobre la identidad personal y, por último la inclusión digital, que atañe al ingreso y utilización de los servicios digitales por parte de la ciudadanía mediante su identidad digital, estimulando la ciudadanía digital (Secretaría de Gobierno Digital, 2018, pp. 33-34).

La segunda dimensión, prestación de servicios digitales, hace mención a la atención sistematizada y segmentada por objetivos; direccionada al mejoramiento del bienestar de la ciudadanía que participa mediante las plataformas digitales en el diseño y la toma de decisiones de trámites y servicios, políticas estatales, normativa y proyectos (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2018, p. 14). Sus indicadores son la sede digital, que alude a una modalidad de canal digital que confiere acceso a los ciudadanos a un listado de servicios para la tramitación y seguimiento documentarios; mientras que el registro digital es una función avocada a la recepción documentaria, solicitudes y comunicaciones electrónicas a las entidades administrativas; y, el tercer indicador, domicilio digital, se trata de cualidad de la identidad digital que se constituye en la residencia virtual; siendo usado por la administración pública para llevar a cabo comunicaciones o notificaciones pertinentes (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p. 7).

La tercera dimensión, gobernanza de datos, se define como la organización y reglamento que encaminan y regulan el tratamiento de datos a nivel de la política

gubernamental; comportando una estrategia destinada a la digitalización y así, efectivizar la administración y entrega de servicios de una forma ágil e íntegra (Cruz, 2018, p. 6). Sus indicadores son la infraestructura nacional de datos se refiere a la configuración de políticas, reglas, procesos, tecnologías, repositorios y bases de datos dirigidos a fomentar la recogida, tratamiento, publicación y almacenamiento de información; mientras que el marco de gobernanza y gestión de datos del estado peruano, consiste en los instrumentos y la normativa que determina los requerimientos mínimos en favor de garantizar el nivel básico y admisible en términos de recolección, procesamiento, difusión y almacenamiento de los datos (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p. 7).

La cuarta dimensión, interoperabilidad, se conceptúa como la capacidad de las organizaciones gubernamentales para entablar interacciones digitales y el intercambio informático con una proyección a la consecución de objetivos compartidos recíprocamente favorables; teniendo una conexión con las entidades privadas a fin de perfeccionar los sistemas de TIC (Naser, 2021, p. 25). Sus indicadores son el marco de interoperabilidad del estado peruano atañe a las acciones administrativas distribuidas en cuatro niveles: Organizacional, que se encarga de la alineación de objetivos y procesos; semántico, alude al uso de los datos con formato y contenido inteligibles; técnico, relacionado a la interconexión de datos; y, legal, que refiere el cumplimiento de la legislación. En el caso de la reutilización de software, habla de la utilización exclusiva de un Software Público Peruano (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p. 7).

La quinta dimensión, seguridad digital, se trata de un estado de confianza en el entorno virtual producto de la gestión e implementación de una colección de medidas proactivas y reactivas ante eventualidades donde se vulnere la seguridad ciudadana, progreso socioeconómico, y los objetivos nacionales (Economic Commission for Latin America and the Caribbean, [ECLAC], 2021) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [CEPAL], 2021, p. 83). Sus indicadores son el marco de seguridad digital del estado peruano, que se conforma de políticas, procesos tecnológicos y estándares mínimos que posibiliten la conservación de la confidencialidad, transparencia y acceso a la información digital gestionada; mientras que la articulación de la seguridad digital con la seguridad de la información, respecta a la sistematización entre el reglamento, las funciones y

mecanismos modulados y aplicados a nivel nacional en el rubro de la seguridad informática (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p. 8).

En relación a las bases teóricas de la variable desempeño laboral, se conceptualiza como el conjunto de comportamientos competenciales y actitudinales cuya ejecución pretende la satisfacción de las necesidades y expectativas institucionales en congruencia con las metas propuestas por las entidades públicas o privadas para las que prestan sus servicios (Deng et al., 2022).; con el propósito de alcanzar resultados específicos que demuestren su destreza para el ajuste de las nuevas circunstancias y su efectividad en términos técnico-profesionales e interpersonales en favor de un correcto funcionamiento organizacional (Mejía et al., 2020, p. 14).

La óptica teórica que supedita el desempeño laboral es el modelo teórico de Campbell; el cual ha reportado un notable respaldo en la literatura científica en aras de la comprensión y evaluación del desenvolvimiento de los trabajadores. Una de las ventajas que supone es su estructura multidimensional, consistente e integral, componiéndose por comportamientos que coadyuvan a la verificación del cumplimiento efectivo de las metas previstas en la organización (Russell et al., 2022). La taxonomía diseñada consta de ocho componentes y son las capacidades para efectuar las actividades programadas, la habilidad para llevar a cabo tareas inespecíficas pero relevantes para la empresa, la comunicación oral y escrita, la preservación de la disciplina individual, la facilitación del trabajo en equipo, el monitoreo mediante las interacciones presenciales y la gestión destinada a fomentar la cohesión grupal a fin de la resolución de conflictos, y, finalmente, la administración de los recursos disponibles (Bautista et al., 2020, pp. 113-114).

Para Takeuchi et al., (2022), conceptualizan el desempeño laboral como la productividad de los trabajadores frente a las actividades que le son encomendadas, del cual son evaluados si son aptos o no para el rendimiento adecuado del puesto, incidiendo en la calidad de los servicios que ofrecen los colaboradores dentro de la organización, exponiendo sus competencias personales como habilidades interpersonales, influenciada por variables como conducta de retraimiento, relación interpersonal, y otros comportamientos.

Por otro lado, Valdez, (2018), puntualiza al desempeño laboral como la realización de las funciones señaladas formalmente dentro de la entidad, se refiere

a la forma conductual en que los colaboradores consiguen los objetivos trazados, así como utilizan sus cualidades, destrezas y habilidades, para relacionarse con el ambiente laboral.

Además, Brito et al., (2020), afirman que el desempeño laboral varía de un trabajador a otro dependiendo de diversos factores que influyen en el colaborador, así tenemos la percepción de la retribución o recompensa por el cumplimiento de sus funciones siendo un indicador de compromiso, el cual muestra el dilema de la persona de cuanto está dispuesto a involucrarse en el desarrollo de la organización.

Para Yang et al., (2022) el desempeño laboral es el rendimiento que los trabajadores anhelan aportar a una organización, demostrando sus aptitudes y conducta frente a sus responsabilidades, tareas y actividades atribuidas al cargo en el que se desenvuelven, durante un periodo de tiempo, el rendimiento es reflejado por el esfuerzo que muestran para el cumplimiento de metas institucionales, asimismo depende del control y motivación que aplica la organización.

Finalmente, Maamari et al., (2021), precisan al desempeño laboral como el grado de eficacia que demuestran los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, el rendimiento adecuado, refleja una fortaleza y ventaja competitiva, las cualidades, destrezas y conocimientos de los colaboradores contribuyen efectivamente a la visión organizacional.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral son el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto. La primera dimensión se refiere al repertorio comportamental compuesto por las competencias y conocimientos propicios para la consecución de las actividades y las responsabilidades inherentes al trabajo realizado (Cruzado & Alomia, 2020, pp. 63-64). Entre sus indicadores, figura en primer lugar, la capacidad para realizar las labores, que respecta al marco aptitudinal que viabiliza el desarrollo de las tareas asignadas por la entidad; en consonancia con el perfil competencial adecuado (Rojas et al., 2018, pp. 15).

En cuando a los indicadores restantes de la primera dimensión, se tiene la capacidad para solucionar problemas, alude a la visión analítica para la identificación del conflicto, la jerarquización de los factores que inciden en su aparición y la selección de entre múltiples alternativas con miras a su ultimación

(Guartán et al., 2019, p. 19). Y, el tercer indicador, desafíos laborales, se refiere a los retos que estimulan el mejoramiento de su abordaje ocupacional en tanto que les exige una adaptación ante acontecimientos particulares que demanden de una perspectiva nueva y un proceder diferente al estándar (Tamayo, C. & Tamayo, J., 2018, p. 61).

La segunda dimensión, los comportamientos contraproducentes, se refiere a las conductas intencionales que potencial o realmente socavan la estabilidad y el progreso de las organizaciones y de sus miembros (Yu et al, 2021); representando una amenaza dado que se sacrifica la operatividad y competitividad de la entidad por la protección de los intereses personales (Santillán & Saavedra, 2021, p. 12255). Sus indicadores son las quejas laborales, que se trata del reporte relativo a las disconformidades sobre las directrices, reglas y/o procedimientos que caracterizan al centro de labores, siendo presentado por canales de información presenciales y/o virtuales (Grittner & Johnson, 2021, pp. 7-8).

En torno al segundo indicador, la exageración de problemas se refiere a la reacción desproporcionada ante las experiencias problemáticas que pudieran afectar las condiciones organizacionales que condicen las políticas y metas organizacionales (Zito et al., 2018, pp. 3-4); mientras que la percepción sobre aspectos laborales negativos alude a una interpretación desfavorable de las características del entorno laboral en tanto que condicen las expectativas del empleado al no proveer de los recursos que estiman necesarios y los incentivos que motiven la búsqueda de la excelencia y la comodidad en el trabajo (Rațiu & Dobre, 2020, pp. 40-41).

La tercera dimensión, rendimiento en el contexto, concierne a las acciones espontáneas y proactivas de los empleados que superan las expectativas designadas al puesto de trabajo; es decir, el funcionario lleva a cabo funciones que no están estipuladas estrictamente en su tarea pero que contribuyen a la organización como servir de soporte para los compañeros de trabajo o ser voluntario en las actividades que surjan (Elsner et al., 2021). Sus indicadores son la planificación laboral, que atañe a un enfoque de gestión que comprende el análisis de la dirección, la misión y los valores organizacionales, el análisis del ambiente tanto interno como externo; el reconocimiento de problemas y la

formulación de estrategias, metas y planes para resolverlos (George et al., 2019, p. 811).

En cuanto al segundo indicador, habilidades laborales, estas se conciben como un conjunto de hábitos personales que habilitan el ordenamiento cognitivo, emocional, afectivo y comportamental (Mulang, 2021) a fin de manifestar empatía, entablar y preservar relaciones interpersonales y lograr una resolución efectiva de los problemas que se presenten (Clemens et al., 2019, pp. 110-111). Por último, el tercer indicador, participación laboral, se define como la cualidad de interdependencia en el desempeño organizacional (Uribetxebarria et al., 2021).; reflejando el grado de integración, cohesión y comunicación de los integrantes del grupo, en tanto que forman parte de la toma de decisiones adoptadas por la institución (Leinonen et al., 2019, pp. 3-4).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque cuantitativo

Para, Sánchez et al., (2021) plantea la metodología de la ciencias naturales y exactas, parte de teorías aceptadas con base en las cuales se formula hipótesis sobre variables que forman parte del problema de la investigación y que se espera sustentar su relación.

3.1.2. Tipo de investigación

La investigación se catalogó como básica dado que su propósito estriba en la producción de conocimientos para la profundización comprensiva de los acontecimientos observables o de las interacciones funcionales entre los fenómenos o constructos. De este modo, los resultados derivados de los estudios de esta naturaleza suelen valorarse como un punto de partida para las investigaciones de carácter aplicado (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, [CONCYTEC], 2020, pp. 5-6).

Para Muntane, (2010) recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, su propósito es incrementar el conocimiento científico, pero este no es contrastado con el aspecto práctico.

3.1.3. Nivel de investigación

El nivel del estudio se calificó como correlacional ya que se orientó a averiguar y detallar las relaciones entre dos o más variables; prescindiendo de abordarlas con una interpretación de rigor causal. Vale añadir que las asociaciones que se encuentren pueden categorizarse como directas o inversas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 13).

3.1.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue el no experimental (observacional); donde el investigador no manipulo las variables de estudio puesto que únicamente pretende recopilar y analizar la información, evitando intervenir en la aparición de los fenómenos (Ranganathan & Aggarwal, 2018, p.185). Por ende, para el presente estudio, las variables no fueron sujetas a manipulación alguna. Asimismo, el corte de investigación fue transversal que, como señalan Cvetkovic-Vega et al. (2021), involucra la recolección de datos en un solo momento (p. 185).

Tuvo un diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional; Silvestre, et al., (2019) indica las variables no son manipuladas y no existe grupo experimental, su finalidad es analizar, estudiar los hechos y fenómenos tal como se muestran en su contexto, para luego analizarlo, correlacional pues tiene como objetivo determinar la relación que existe entre dos o más variables, se mide cada una de ellas, luego se cuantifican y se analizan la relación.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. V1: Gobierno digital

3.2.1.1. Definición conceptual.

Uso estratégico de las tecnologías digitales y datos, a fin de la creación de valor público, implicando la reorganización de los procesos estatales; lo cual se sostiene a partir de las condiciones dispuestas por agentes del sector público, ciudadanos y demás involucrados quienes brindan soporte a la implementación de iniciativas y acciones direccionadas a la elaboración y acceso a los servicios digitales y a los contenidos (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p.5).

3.2.1.2. Definición operacional.

Constó de las dimensiones de identidad digital, prestación de servicios digitales, gobernanza de datos, interoperabilidad y seguridad digital. La variable fue sometida a evaluación mediante el cuestionario de gobierno digital de propia elaboración.

3.2.1.3. Indicadores.

Permitió medir las características de la variable de manera general según dimensiones:

- Identificación digital.
- Autenticación digital.
- Inclusión digital.
- Sede digital.
- Registro digital.
- Domicilio digital.
- Infraestructura nacional de datos.
- Marco de gobernanza y gestión de datos del estado peruano.
- Marco de interoperabilidad del estado peruano.
- Reutilización de software.

- Marco de seguridad digital del estado peruano.
- Articulación de la seguridad digital con la seguridad de la información.

3.2.1.4. Escala de medición.

Fue ordinal mediante una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta cuyos valores fluctuaron entre 1 y 5.

3.2.2. V2: Desempeño laboral

3.2.2.1. Definición conceptual.

Configuración de conductas competenciales y actitudinales que dependen de la satisfacción de las necesidades y expectativas institucionales en congruencia con las metas propuestas por las entidades públicas o privadas para las que prestan sus servicios (Mejía et al., 2020, p. 14).

3.2.2.2. Definición operacional.

Se conformó de tres dimensiones y fueron el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto. La variable fue sometida a evaluación mediante el cuestionario de desempeño laboral de propia elaboración.

3.2.2.3. Indicadores.

Permitió medir las características de la variable de manera general según dimensiones:

- Capacidad para realizar las labores.
- Capacidad para solucionar problemas.
- Desafíos laborales.
- Quejas laborales.
- Exageración de problemas.
- Percepción sobre aspectos laborales negativos.
- Planificación laboral.
- Habilidades laborales.
- Participación laboral.

3.2.2.4. Escala de medición.

Fue ordinal mediante una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta cuyos valores fluctuaron entre 1 y 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población es definida como un conjunto de elementos (individuos, objetos, datos, etc.) cuyas propiedades se estiman convenientes para el desarrollo del estudio en tanto que atañen al problema enunciado y a los objetivos que se busca concretar (Carhuancho et al., 2019, p. 55). En la presente investigación, la población fue compuesta por trabajadores del gobierno local de Huaccana, en Apurímac, siendo 120 colaboradores según la dependencia de recursos humanos entre nombrados, funcionarios de confianza, con contrato administrativo de servicio y locadores.

3.3.1.1. Criterios de inclusión.

Colaboradores que ejercían funciones administrativas con más de tres meses trabajando en la municipalidad de Huaccana durante el año 2022, que hayan firmado el consentimiento informado y que no cuenten con conflictos de intereses.

3.3.1.2. Criterios de exclusión.

Colaboradores que no ejercían funciones administrativas con menos de tres meses trabajando en la municipalidad de Huaccana durante el año 2022, participantes que decidieron retirarse de la investigación, que no llenaron adecuadamente los cuestionarios y que se hallaron indispuestos física y/o psicológicamente.

3.3.2 Muestra

La muestra es concebida como un segmento representativo de una población delimitada, siendo producto de un tratamiento probabilístico o no probabilístico para ser seleccionada (Sánchez et al., 2018, p. 93). Para esta investigación, la muestra estuvo integrada por 100 colaboradores de la municipalidad de Huaccana durante el periodo 2022.

3.3.3 Muestreo

El muestreo se conceptualizado como una técnica para determinar el tamaño muestral, clasificándose en probabilístico o no probabilístico. En caso del muestreo probabilístico, se empleen fórmulas matemáticas y todos los participantes poseen la misma probabilidad de conformar la muestra; mientras que, en el no probabilístico, se selecciona mediante los criterios del investigador (Ñaupas et al., 2018, p.336). Para este caso, se optó por el muestreo no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica que fue utilizada es la encuesta, que se caracteriza por posibilitar una recogida de datos mediante un contacto con la unidad de estudio. La nombrada técnica consta de interrogantes distribuidas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de los constructos. Además, es destacada por su sencilla, práctica y versátil aplicación puesto que puede realizarse vía telefónica, por correo, en modalidad presencial o digital (Espinoza, 2019, p. 241).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que se usó es el cuestionario; que se considera como un recurso que abarca preguntas o enunciados (reactivos), cuyo contenido se refiere a las variables que se pretende medir. Vale agregar que los ítems o reactivos son expuestos bajo la consigna de que el participante los resuelva o conteste (Córdova, 2018, p. 271). Para la presente investigación, los dos cuestionarios que se emplearon se detallan a continuación:

Cuestionario de gobierno digital de elaboración propia: Fue integrado por 28 ítems distribuidos en cinco dimensiones, que fueron identidad digital, prestación de servicios digitales, gobernanza de datos, interoperabilidad y seguridad digital. Sus reactivos son puntuados según la escala tipo Likert cuyas valores e interpretaciones fueron las siguientes: (1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo). De la misma manera, la sumatoria de tales puntuaciones fue asignada a los sucesivos niveles: Bajo, medio y alto.

Cuestionario de desempeño laboral, englobó 28 ítems distribuidos en tres dimensiones y fueron el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto. Dichos ítems fueron calificados en función a una escala tipo Likert, tomando en cuenta como valores e interpretaciones lo sucesivo: (1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo). De la misma manera, la sumatoria de tales puntuaciones fue asignada a los sucesivos niveles: Bajo, medio y alto.

3.4.3 Validez y confiabilidad

3.4.3.1. Validez.

La validez se contempla como un estándar de calidad que reporta el grado en que un instrumento mide lo que se busca medir. Asimismo, a partir del diseño

del instrumento, es viable inferir el concepto de la variable de estudio al observarse sus indicadores empíricos (Mohajan, 2018.p.79). Para la investigación, la validez de contenido del cuestionario de gobierno digital y desempeño laboral fue obtenida a través del juicio de expertos, quienes analizaron la correspondencia de cada ítem para ello se tomó los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, teniendo como resultado la validez del instrumento como aplicable.

3.4.3.2. Confiabilidad.

Además de la validez, la confiabilidad también es denominada como uno de los principales estándares de calidad para la aprobación de la aplicabilidad de un instrumento dado que brinda información sobre la magnitud en que los resultados procedentes de su administración, muestran una estabilidad pese al transcurso del tiempo (López et al., 2019, pp.446-447). Para el estudio, en el caso de los cuestionarios de gobierno digital y desempeño laboral, se averiguó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que se refiere a un índice de correlación entre los ítems del instrumento y cuya cifra puede fluctuar entre cero y uno. Así, en tanto el coeficiente sea más cercano al valor de uno, se interpreta que el instrumento es más fiable (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020, p. 5).

Es así que se realizó una prueba piloto conformada por 30 colaboradores de la municipalidad de Huaccana, obteniéndose como resultados por cada variable coeficientes mayores a 0.7, por lo que se permitió afirmar que los instrumentos son confiables.

3.5 Procedimientos

Se definió la muestra real del estudio, para la recolección de la información se elaboró 02 cuestionarios 01 por cada variable de investigación según sus dimensiones, cada uno con 28 interrogantes, posterior a ello se puso a validación los instrumentos por la opinión de 03 expertos en gestión pública, obteniendo como resultado su aplicabilidad, se entabló un dialogo formal con el representante de la municipalidad de Huaccana con la finalidad de comunicar el objetivo de la investigación y consumir la autorización para el acceso a los empleados que allí laboran, presentando un cronograma detallando del inicio y final de la recolección de la información en la entidad, se inició con una prueba piloto conformada por 30 colaboradores del gobierno local de Huaccana para el cálculo de confiabilidad, los resultados se consolidaron y sistematizaron en archivo Excel y se utilizó el software

IBM SPSS para ser procesada, exportada a tablas y gráficos, logrando obtener resultados que se consideran en el apartado de la discusión, que culminaron con las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El proyecto de investigación uso la estadística descriptiva con el objetivo de representar los resultados en gráficos, tablas, frecuencias y porcentajes, de esta manera probar la hipótesis, indicada previamente. Concepción et al., (2019).

Tras la recogida datos mediante la aplicación de los instrumentos, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel; donde, por otro lado, se desarrolló el tratamiento estadístico-descriptivo y la tabulación respectiva de la información; organizando las frecuencias y niveles de las variables. Sucesivamente, la base de datos fue trasladada al software estadístico SPSS para codificar las variables y administrar la prueba de normalidad que permitió definir la prueba idónea para el análisis estadístico-inferencial: La paramétrica R de Pearson, si los datos poseen una distribución normal o la no paramétrica, Rho de Spearman, en caso contrario.

3.7 Aspectos éticos

El proyecto de estudio fue redactado respetando los derechos de propiedad intelectual ya que la información perteneciente a otros autores fue correctamente referenciada, en congruencia con los lineamientos correspondientes a la normativa APA.

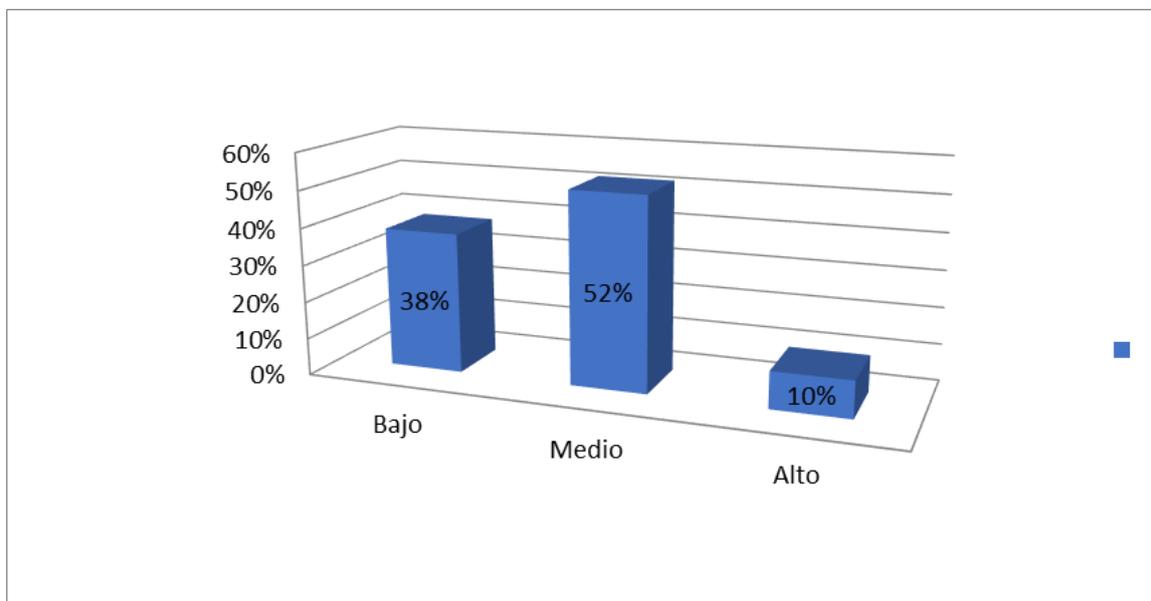
En tanto, Salazar et al., (2018) destacan la importancia de la ética en la investigación, en cuanto a los postulados éticos que modularon el proceso de investigación, estos fueron los de autonomía, y beneficencia. El principio de autonomía alude el compromiso de explicar el propósito del estudio y el consentimiento informado al potencial participante; así como también sobre la protección de su privacidad y la confidencialidad de los datos que otorgue. Además, hacer extensivo su derecho de revocar su participación en el momento que estime oportuno y sin ser sujeto de represalias. Con respecto al principio de beneficencia, atañe a conferir garantía para salvaguardar el bienestar de los participantes mediante la exploración previa de los riesgos y ventajas (RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV, 2020, pp. 5-6).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Figura 1

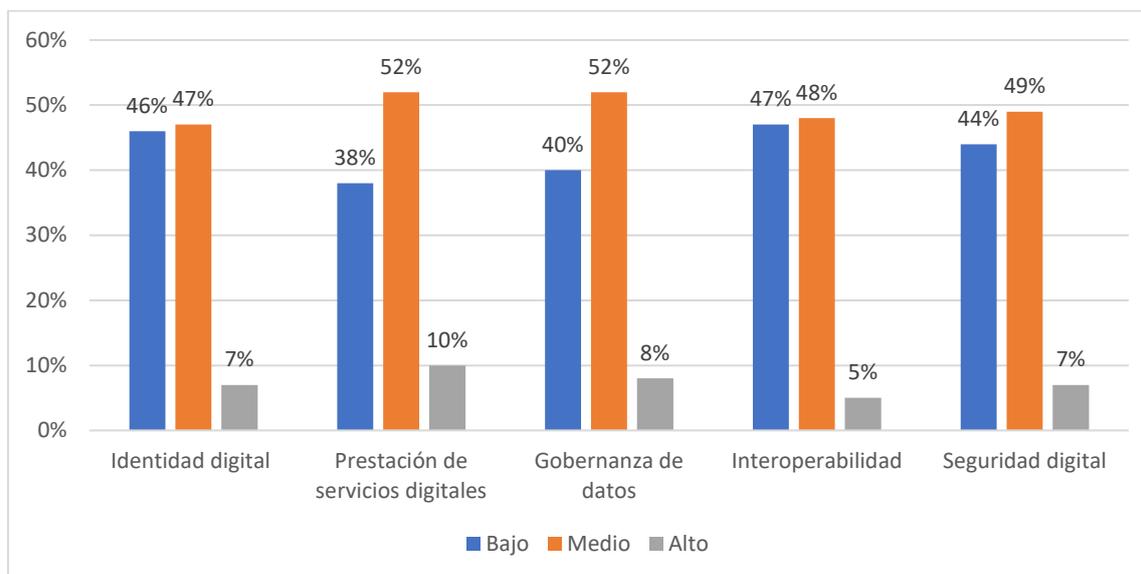
Gobierno digital



En la figura 1 se observa que el nivel del gobierno digital se encuentra mayormente en el nivel medio según el 52% de los encuestados, debido a que se informa a la población sobre el acceso a las plataformas virtuales y la plataforma digital ofrece servicios útiles para los ciudadanos. Además, su nivel bajo está en un 38% y 10% en el nivel alto.

Figura 2

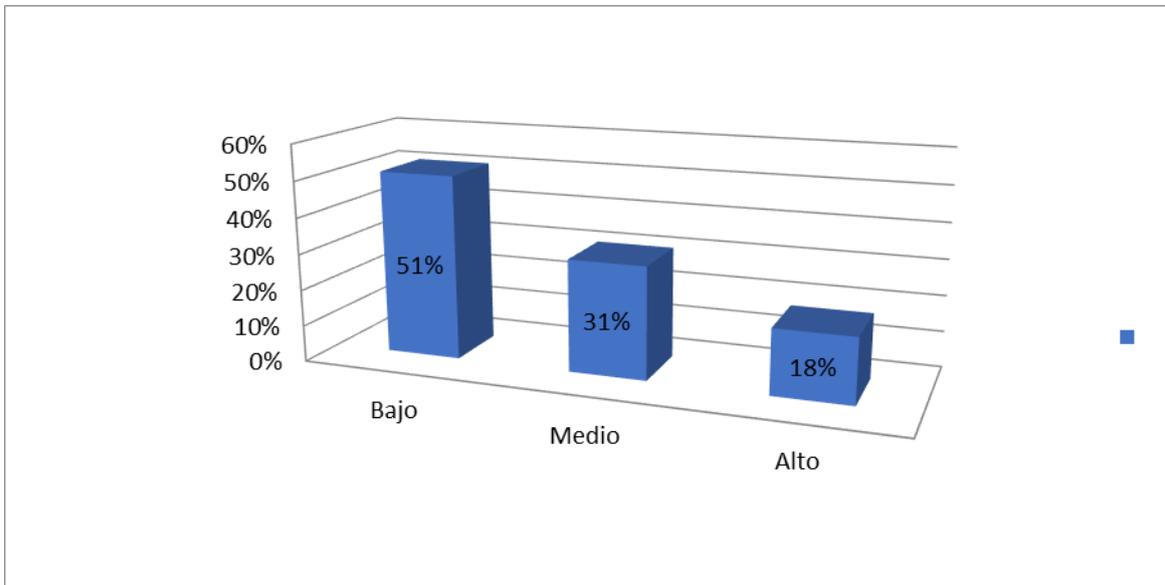
Dimensiones de gobierno digital



En la figura 2 se observa el nivel de las dimensiones de gobierno digital indicando que, respecto a la dimensión identidad digital, se encuentra mayormente en el nivel medio según el 47% de los encuestados, esto debido a la moderada implementación de plataformas digitales su capacitación a la población, el reconocimiento de los usuarios y fácil manejo; respecto a la dimensión prestación de servicios digitales, se encuentra mayormente en el nivel medio según el 52% de los encuestados, debido al moderado tramite documentario que ofrece así como informar a los usuarios sobre su estado; respecto a la dimensión gobernanza de datos, se encuentra mayormente en el nivel medio según el 52% de los encuestados, debido a la moderada actualización y revisión periódica de las herramientas y datos informáticos, en la implementación de las políticas digitales; respecto a la dimensión interoperabilidad, se encuentra mayormente en el nivel medio según el 48% de los encuestados, debido a la moderada interrelación de los sistemas informáticos manipulados por las diferentes áreas dentro de la entidad, como; respecto a la dimensión seguridad digital, se encuentra mayormente en el nivel medio según el 49% de los encuestados, debido a la moderada implementación de protocolos para abordar posibles amenazas en contra de los datos informáticos.

Figura 3

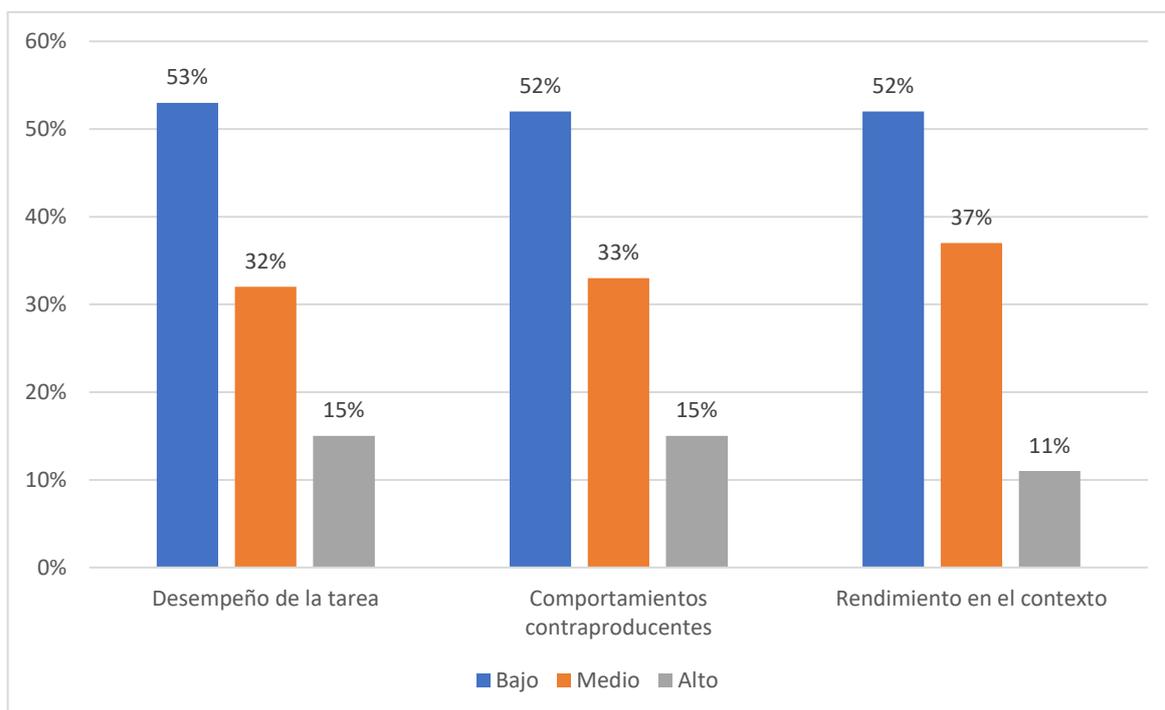
Desempeño laboral



En la figura 3 se observa que el nivel del desempeño laboral se encuentra mayormente en el nivel bajo con el 51% de encuestados, esto debido a que, algunas veces se realizó tareas laborales desafiantes, nuevas tareas sin que lo pidieran y ciertas veces los trabajadores se proponen metas laborales para alcanzar al finalizar el mes. Asimismo, se observa que para el 31% se encuentra en el nivel medio y 18% en el nivel alto.

Figura 4

Dimensiones de desempeño laboral



En la figura 4 se observa el nivel de las dimensiones de desempeño laboral indicando que, respecto a la dimensión desempeño de la tarea, se encuentra mayormente en el nivel bajo según el 53% de los encuestados, además, su nivel medio está en un 32% y 15% en el nivel alto, debido al poco interés de los trabajadores en el cumplimiento de las labores planificadas en el tiempo requerido, así también el poco esfuerzo para dar soluciones a problemas y mostrar iniciativa para realizar nuevas tareas desafiantes; respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes, se encuentra mayormente en el nivel bajo según el 52% de los encuestados, además, su nivel medio está en un 33% y 15% en el nivel alto, debido al conformismo de los trabajadores en sus funciones cotidianas, y mayor atención a las dificultades, problemas y aspectos negativos que se pudieran presentar dentro de la entidad; respecto a la dimensión rendimiento en el contexto, se encuentra mayormente en el nivel bajo según el 52% de los encuestados, además, su nivel medio está en un 37% y 11% en el nivel alto, debido a que los trabajadores no muestran una planificación para la realización de sus actividades, así también el desinterés en capacitarse y/o participar en reuniones que mejoren sus capacidades laborales.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gobierno digital	,085	100	,070	,969	100	,020
Desempeño laboral	,101	100	,014	,949	100	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa en el cuadro, se realizó la prueba de normalidad a los datos obtenidos de la encuesta, donde se consideró la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 individuos, en donde se evidencia que el valor de significancia del gobierno digital, es 0,070 mayor a 0,05, sin embargo el valor de significancia del desempeño laboral es 0,014 menor a 0,05, por lo cual se manifiesta que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.

4.2.2. Hipótesis General

Prueba de hipótesis:

H1: Existe relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Tabla 1

Correlación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

			Gobierno digital	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gobierno digital	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 1 se observa que la relación entre el gobierno digital y desempeño laboral, es directa y alta con un coeficiente Rho Spearman de valor 0,725, además, se evidencia que la relación es significativa, debido a que, el valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis general, que sostiene que, existe relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

4.2.3. Hipótesis específica 1

Prueba de hipótesis:

H1: Existe relación positiva y significativa entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Tabla 2

Correlación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

			Identidad digital	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad digital	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 2 se observa que la relación entre la dimensión identidad digital y desempeño laboral, es directa y alta con un coeficiente Rho Spearman de valor 0,677, además, se evidencia que la relación es significativa, debido a que, el valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica 1, que sostiene que, existe relación positiva y significativa entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local, Apurímac 2022.

4.2.4. Hipótesis específica 2

Prueba de hipótesis:

H1: Existe relación positiva y significativa entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Tabla 3

Correlación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

			Prestación de servicios digitales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prestación de servicios digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 3 se observa que la relación entre la dimensión prestación de servicios digitales y desempeño laboral, es directa y alta con un coeficiente Rho Spearman de valor 0,718, además, se evidencia que la relación es significativa, debido a que, el valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica 2, que sostiene que, existe relación positiva y significativa entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

4.2.5. Hipótesis específica 3

Prueba de hipótesis:

H1: Existe relación positiva y significativa entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Tabla 4

Correlación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

			Gobernanza de datos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gobernanza de datos	Coeficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 4 se observa que la relación entre la dimensión gobernanza de datos y desempeño laboral, es directa y alta con un coeficiente Rho Spearman de valor 0,706, además, se evidencia que la relación es significativa, debido a que, el valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica 3, que sostiene que, existe relación positiva y significativa entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

4.2.6. Hipótesis específica 4

Prueba de hipótesis:

H1: Existe relación positiva y significativa entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Tabla 5

Correlación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

			Interoperabilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Interoperabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5 se observa que la relación entre la dimensión interoperabilidad y desempeño laboral, es directa y alta con un coeficiente Rho Spearman de valor 0,740, además, se evidencia que la relación es significativa, debido a que, el valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica 4, que sostiene que, existe relación positiva y significativa entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

4.2.7. Hipótesis específica 5

Prueba de hipótesis:

H1: Existe relación positiva y significativa entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

Tabla 6

Correlación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

			Seguridad digital	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad digital	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6 se observa que la relación entre la dimensión seguridad digital y desempeño laboral, es directa y alta con un coeficiente Rho Spearman de valor 0,712, además, se evidencia que la relación es significativa, debido a que, el valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica 5, que sostiene que, existe relación positiva y significativa entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.

V. DISCUSIÓN

Después de realizar el desarrollo de los resultados, se prosiguió a su discusión, empezando por lo referido a su objetivo general hasta llegar a sus objetivos específicos, lo cual se describe a continuación:

Respecto, al objetivo general determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Se determinó que, la relación entre el gobierno digital y desempeño laboral, es directa, alta y significativa, debido a que, al ser el gobierno digital de nivel moderado, lo que podría suceder es que el desempeño laboral de los trabajadores no sea el mejor. Y si por el contrario el gobierno digital fuera de nivel alto, el desempeño laboral también sería del mencionado nivel. Lo encontrado concuerda con Ahmad & Mohamed (2022) quien sostuvo que la inclusión de dominios de efectividad gubernamental como el uso de los aplicativos digitales y la incorporación de sistemas en el Plan de Gestión de Riesgos y en el Plan de Continuidad del Servicio; genera el desempeño laboral adecuado, brindando óptimos servicios, disminuyendo la latencia de respuesta ante las quejas y consultas ciudadanas. Por otro lado, se concuerda con, Castro & Lopes (2021) quienes encontraron que, las prácticas de gobierno electrónico constituyen un factor relevante en el proceder administrativo en términos de transparencia, rendición de cuentas y racionalidad, ello implica la adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas, así como su capacitación, que logrará mejores competencias y dar sostenibilidad a los nuevos procesos digitales, mejorando con ello el desempeño laboral en las instituciones. Asimismo, Alvarenga et al. (2020), ubicó que tomar en cuenta herramientas tecnológicas en el ejercicio gubernamental acrecienta la eficiencia, la creatividad y la innovación en la institución estatal ya que beneficia el aprovechamiento y configuración de las competencias y conocimientos de los servidores públicos. Para Salazar (2022) la implementación de las TIC en la administración municipal ejerce un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que mejora la participación ciudadana. Además, Cosquillo (2021) también evidenció que, el uso de herramientas digitales repercute positiva y significativamente en la gestión municipal, refleja una mayor percepción de modernización; incrementando el nivel de institucionalidad y uso de las TIC, es decir, ya con un progreso en la implementación del gobierno digital se logrará un

alto desempeño laboral. Por otro lado, Vizcarra et al. (2020) encontró que, el gobierno digital se asocia alta, directa y significativamente con el desempeño de la institución, lo que genera mayor participación ciudadana. Concluyendo que, es posible considerar que la inclusión de plataformas digitales en la gestión municipal genera el aumento de la eficiencia en los servicios públicos y promueve la transparencia en la gestión. De la misma forma, Pérez-Morote et al. (2020), encontró que el gobierno digital genera en la población mayor acceso, educación y confianza en el desempeño laboral de los trabajadores. Por su parte Sundberg (2019) manifestó que, los municipios apuestan en sus trabajadores en el fortalecimiento de sus capacidades y aceptación a los nuevos cambios tecnológicos, adoptando enfoques ciudadanos por una mayor conectividad mediante plataformas virtuales; particularmente en los ámbitos del cuidado infantil, la educación, los servicios sociales y el cuidado de ancianos. Asimismo, Montero (2017), encontró que se implementó el gobierno digital no en su totalidad, sin embargo, ello dio origen a la reducción de tiempos, y la disminución de costos, ocasionando que la población esté satisfecha en su mayoría sobre el desempeño de sus autoridades. Lo encontrado está enmarcado en la teoría del pluralismo de valores aplicada al uso de las TIC's, donde se sostiene que se requiere de un espacio participativo a fin de lograr las resoluciones que determinen los objetivos, métodos, recursos y reglamento institucionales, para mejorar el desempeño en las instituciones (Rodríguez-Fontenla, 2021). Así también se enmarca en lo mencionado por Rodríguez-Fontenla (2021), quien sostiene que el gobierno digital son las herramientas tecnológicas facilitan la instauración del diálogo entre las autoridades estatales y la ciudadanía a efectos de conocer sus percepciones relativas a las labores administrativas; favoreciendo la construcción y sostenibilidad de una relación fluida con la población.

Respecto al primer objetivo específico establecer la relación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Se estableció que la relación entre la dimensión identidad digital y desempeño laboral, es directa, alta y significativa, debido a que, se infiere que cuando la identidad digital es elevada en la Municipalidad Distrital de Huaccana el desempeño laboral de los trabajadores también lo será, o si por el contrario la identidad digital es moderada, el desempeño laboral en la mencionada entidad

pública no será el mejor. Lo encontrado presenta similitudes con lo mencionado por, Vizcarra et al. (2020) quienes ubicaron que la identidad digital dada por el gobierno digital se asocia alta, directa y significativamente con el desempeño de la institución, lo cual se evidencia en la mayor participación de la población. Concluyendo que considerar que la inclusión de plataformas digitales en la gestión municipal viabiliza el aumento de la eficiencia en los servicios públicos y promueve la transparencia en la gestión. Al plantearnos una gestión completa del gobierno digital tomando como herramienta el internet, esta no será adecuada si no se tiene una debida identificación digital con las garantías mínimas exigibles. Mejorará con la implementación de firmas y certificados digitales, sin estas adopciones no se podrá hablar de una interoperabilidad madura. Lo ubicado anteriormente, está enmarcado por lo mencionado en la Resolución Ministerial N° 065-2021-EF/44 (2021), donde se detalla que la identidad digital, se refiere al conjunto de atributos que personaliza a un individuo en concreto; viabilizando su reconocimiento en los espacios de interacción digital.

En cuanto al segundo objetivo específico identificar la relación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Se identificó que la relación entre la dimensión prestación de servicios digitales y desempeño laboral, es directa, alta y significativa, debido a que, se infiere a que mientras la prestación de servicios digitales sea moderada, el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaccana será moderada también. Lo cual presenta similitudes con lo hallado por Ahmad & Mohamed (2022) quien manifestó que la inclusión de dominios de efectividad gubernamental como el uso de los aplicativos digitales; a fin de ofrecer óptimos servicios, favorece el desempeño de la organización y ayuda a disminuir la latencia de respuesta ante las quejas y consultas ciudadanas. En el caso de Sundberg (2019) evidenció que cuando los municipios adoptan enfoques mediante plataformas virtuales; particularmente mejora los índices de productividad por medio de la automatización en el desempeño laboral. El uso de las TIC busca el valor público, enfocados en innovaciones operativas, procesos abiertos e impulsados por las necesidades de los usuarios. Así también, Salazar (2022) evidenció que, la implementación de las tecnologías de información y comunicación en la administración municipal ejerce un efecto positivo y significativo sobre el

desempeño laboral, mejorando la participación ciudadana. Por su parte, Vargas (2021), encontró que las TIC's constituyen un factor que estimula la implementación de mecanismos de control gubernamental, mejorando el desempeño en las instituciones, con un espacio virtual donde los ciudadanos puedan hacer extensivas sus disconformidades y participar activamente en las decisiones gubernamentales. La investigación concuerda con Lizardo (2018), en cuanto mayor sea el nivel de progreso del Gobierno Digital, mayor institucionalidad y confianza política, al igual que el anterior será menor percepción de corrupción en la población; un estado digital que avance a nivel emergente y mejorado, influirá de forma mínima en la percepción de la corrupción, el acogimiento del gobierno digital en el sector público mejora la prestación y acceso en servicios digitales facilitando la percepción de transparencia para el ciudadano. Por otra lado, Correa, et al., (2019), da soporte que la implementación y mejora del gobierno digital, motiva la transparencia a través de datos abiertos. Identificando las tendencias y aspectos más significativos de las nuevas tecnologías instaladas en las entidades estatales, así como su implicancia en cuanto a prestación de servicios de calidad al ciudadano y la toma de decisiones, esto contribuye a aproximar a la población con el Estado, mejorando los servicios del Gobierno e incrementando la transparencia, esto está condicionada a transformaciones sociopolíticas con un enfoque democrático, teniendo presente que la implementación de las tecnologías digitales, el internet, los programas y computadores, proporcionan servicios públicos a la población, ofreciendo mejores oportunidades, para el acceso de los usuarios, mayor interacción digital entre el ciudadano y el estado. En ello se refleja el desempeño laboral del trabajador, donde manifiestan sus capacidades, habilidades para el buen uso y manejo de las tecnologías para el logro de los objetivos de la institución, el desempeño laboral está ligado a las características individuales de cada persona. Lo evidenciado se encuentra enmarcado en lo mencionado por Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2018), quien sostuvo prestación de servicios digitales, hace mención a la atención sistematizada y segmentada por objetivos; direccionada al mejoramiento del bienestar de la ciudadanía que participa mediante las plataformas digitales en el diseño y la toma de decisiones de trámites y servicios, políticas estatales, normativa y proyectos.

En cuanto al tercer objetivo específico establecer la relación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Se estableció que, la gobernanza de datos y desempeño laboral, es directa, alta y significativa, debido a que, se infiere que, al existir una gobernanza de datos moderada, el desempeño laboral en la entidad mencionada también será moderado. Lo encontrado presenta similitudes con lo mencionado por Montero (2017), quien sostuvo que, la implementación de políticas para invertir en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) al ser mínima produce mínimos niveles en el desempeño laboral ocasionando que la población esté por la implementación del gobierno electrónico en dicha municipalidad. Además, Cosquillo (2021), encontró que, el uso de herramientas digitales como política, repercute positiva y significativamente en el desempeño de la gestión municipal. Lo evidenciado está enmarcado en la teoría de Cruz (2018), quien sostiene que la gobernanza de datos, es la organización y reglamento que encaminan y regulan el tratamiento de datos a nivel de la política gubernamental; comportando una estrategia destinada a la digitalización y así, efectivizar la administración y entrega de servicios de una forma ágil e íntegra.

Así también, en el cuarto objetivo específico hallar la relación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Se halló que la relación entre la dimensión interoperabilidad y desempeño laboral, es directa, alta y significativa, debido a que, al ser la interoperabilidad de nivel moderado, el desempeño laboral de los trabajadores también será moderado. Lo encontrado concuerda con lo mencionado Sundberg (2019) quien encontró que, el gobierno digital enfatiza en la interoperabilidad, es decir, en la comunicación y las transacciones entre las organizaciones gubernamentales y ello genera potenciación de los índices de productividad y desempeño por medio de la automatización. Asimismo, Alvarenga et al. (2020), encontró que tomar en cuenta herramientas tecnológicas en el ejercicio gubernamental acrecienta la eficiencia, la creatividad y la innovación en la institución estatal ya que beneficia el aprovechamiento y configuración de las competencias y conocimientos de los servidores públicos; representando una transformación digital. Se nos plantea desafíos de homogenización de los datos digitales en los sistemas administrativos del estado, ante un escenario donde los

sistemas informáticos dejan de ser meramente herramientas y se convierten en un factor clave para la toma de decisiones; así también se debe prever las posibilidades de los usos inadecuados de las plataformas, como podrían ser suplantaciones, plagios, duplicidad de prestación de servicios para un mismo ciudadano. Queda la responsabilidad del personal informático en adecuar las plataformas vinculándose de todas las instituciones involucradas en cada uno de los trámites. Lo ubicado se enmarca en la teoría de Naser (2021) quien sostiene que la interoperabilidad, es la capacidad de las organizaciones gubernamentales para entablar interacciones digitales y el intercambio informático con una proyección a la consecución de objetivos compartidos recíprocamente favorables; teniendo una conexión con las entidades privadas a fin de perfeccionar los sistemas de TIC.

Respecto al quinto objetivo específico encontrar la relación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. Se encontró que la relación entre la dimensión seguridad digital y desempeño laboral, es directa, alta y significativa, debido a que, al existir una seguridad digital moderada, el desempeño laboral de los trabajadores también llegará a ser moderado. Lo encontrado presenta similitudes con lo mencionado por Vargas (2021), quien sostiene que, las TIC's constituyen un factor que estimula el desarrollo poblacional ya que concierne a la implementación de mecanismos de control gubernamental y un espacio virtual donde los ciudadanos puedan hacer extensivas sus disconformidades y participar activamente en las decisiones gubernamentales. Asimismo, Alvarenga et al. (2020), encontró que, tomar en cuenta herramientas tecnológicas en el ejercicio gubernamental acrecienta la eficiencia, la creatividad y la innovación en la institución estatal ya que beneficia el aprovechamiento y configuración de las competencias y conocimientos de los servidores públicos; representando una transformación digital. Por otro lado, Castro & Lopes (2021) la seguridad digital agiliza la implementación de políticas articuladas y servicios públicos a efectos de fomentar un desarrollo económico sostenible e inclusivo, el crecimiento social y la preservación medioambiental; unido a la administración eficiente de los recursos disponibles. Lo mencionado está enmarcado en lo dicho por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [CEPAL] (2021), donde la seguridad digital, es un estado de confianza en el entorno

virtual producto de la gestión e implementación de una colección de medidas proactivas y reactivas ante eventualidades donde se vulnere la seguridad ciudadana, progreso socioeconómico, y los objetivos nacionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, se determinó que existe relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral, porque su coeficiente Rho Spearman fue de valor 0,725 y el valor de significancia bilateral fue 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis general de la investigación. Con ello se puede afirmar que el nivel de desarrollo del gobierno digital, influye altamente en el desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac, generando un valor público en marco de la norma técnica del estado, cumpliendo con los objetivos institucionales e implementando la modernización en la entidad.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico, establecer la relación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, se estableció que existe relación positiva y significativa entre la identidad digital y el desempeño laboral, debido a que, su coeficiente Rho Spearman fue de valor 0,677, y el valor de significancia bilateral fue 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica de investigación. Por lo que se concluye que la detección de la identidad del usuario que utiliza las plataformas virtuales influye significativamente en la evolución tecnología de los procesos internos del gobierno local, permitiendo crear una base de datos que permite la inclusión digital, con la finalidad de mejorar los servicios al ciudadano implementando mejor manejo del procesamiento de la información y con una asertiva comunicación digital.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, se identificó que existe relación positiva y significativa entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral, debido a un coeficiente Rho Spearman de valor 0,718, y un valor de significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica de investigación. Con ello se puede afirmar que mientras los servicios digitales ofrecidos por la entidad no consideren diseños de características segmentadas geográficamente, socioeconómica y principalmente lingüística, para sus usuarios, estos no generarán mayor uso, restando nuevos espacios de relación con la

población, esto repercute directamente en la percepción negativa del desempeño laboral de la entidad en una era digital.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, se estableció que existe relación positiva y significativa entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral, debido a un coeficiente Rho Spearman de valor 0,706, y un valor de significancia bilateral 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica de investigación. Esto significa que el gobierno local cuanto mayor sea su alineamiento a una estructura organizacional, reglamentada, encamine al tratamiento de datos en función a las directrices del plan de política gubernamental, mayor será el desempeño laboral pues permitirá identificar a los responsables de los procesos para direccionar de manera organizada las actividades dentro de los centros de costos productores de servicios.

Quinta: En cuanto al cuarto objetivo específico, hallar la relación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, se halló que existe relación positiva y significativa entre la interoperabilidad y el desempeño laboral, debido a que su coeficiente Rho Spearman fue de valor 0,740, y el valor de significancia bilateral fue 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica. Por lo que se concluye, para un mejor desempeño laboral se debe contar con una plataforma virtual única y que esta tenga interacción con todas las áreas orgánicas desde el punto de vista administrativo y de prestación de servicios municipales, así también cuanto mayor sea el intercambio informático con demás instituciones públicas y privadas del país, con objetivos compartidos y recíprocos con el gobierno local, esto incrementara la oportunidad y necesidad de mantenerse a la vanguardia por parte de los trabajadores de la entidad.

Sexta: Respecto al quinto objetivo específico encontrar la relación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022, se encontró que, existe relación positiva y significativa entre la seguridad digital y el desempeño laboral, porque su coeficiente Rho Spearman fue de valor 0,712 y el valor de significancia bilateral fue 0,000 menor a 0,05. Aprobándose con ello la hipótesis específica. Con ello se puede afirmar que el gobierno digital tiene influencia en la ciberseguridad del gobierno

local, una modificación sea positiva o negativa en la seguridad digital afectara o beneficiara el manejo de la información digital, el recurso humano y la identificación digital son factores importantes para la gestión, ya que, genera confianza en el entorno virtual previniendo posibles vulneraciones digitales que afecten a la seguridad ciudadana, progreso socioeconómico y objetivos locales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Secretaria de Gobierno Digital, ente rector del Sistema Nacional de Transformación Digital, establecer el modelo formal para medir el grado de madurez de la implementación del gobierno digital en las instituciones del estado, pues es preciso contar con indicadores que estimen la situación actual, y la proyección a futuro, así facilitar y entender el desafío que implica la transformación digital del estado.

Segunda: Se le sugiere al alcalde del gobierno local de Huaccana, Apurímac, que establezca reuniones para obtener convenios con instituciones privadas que estén interesadas en contribuir a la mejora de los servicios digitales en la institución, para que de esta forma se puedan mejorar los sistemas y con ello se puedan alcanzarlas metas y objetivos que se han fijado para lograr ser visto como gobierno digital.

Tercera: Se le recomienda a la gerencia municipal del gobierno local de Huaccana, Apurímac, implementar un personal de soporte especializado, que se encargue de capacitar a los trabajadores, mediante talleres mensuales didácticos, para que estos últimos puedan guiar de forma adecuada a la población en el acceso a las plataformas digitales, para que la población aprenda sobre la importancia de usar medios digitales dados por la institución y aprendan cuál es el manejo correcto que deben realizar en ellas.

Cuarta: Se recomienda al jefe de recursos humanos del gobierno local de Huaccana, Apurímac, establecer charlas y reuniones trimestrales con los trabajadores de la institución, donde los mismos puedan manifestar sus avances y se les motive a realizar de la mejor manera sus labores, y se les incentive a realizar tareas nuevas y que sean desafiantes, además de recalcarles cuales son las metas laborales y motivarles a que se pongan nuevas metas cada mes. Se le recomienda desarrollar talleres de capacitación de forma mensual, para los trabajadores de la institución, sobre la prestación de servicios digitales tales como en la recepción de documentos o solicitudes, para que los mismos puedan brindar una atención sistematizada y direccionada en mejorar el bienestar de la ciudadanía.

Quinta: Se les sugiere al responsable de la unidad de informática del gobierno local de Huaccana, Apurímac, que establezca talleres de capacitación mensual sobre la autenticación digital para la validación y corroboración de los

datos proporcionados sobre la identidad, para que los trabajadores de la institución sepan guiar de forma adecuada a la población, se agilicen los procesos de trámite y se pueda estimular a la población a que sea digital. Se le sugiere informar mediante charlas mensuales a los trabajadores, acerca de las posibles vulnerabilidades que pueden sufrir los sistemas y se les mencione qué medidas pueden tomar ante dichos sucesos, para que estén preparados y puedan dar frente a ello.

Sexta: Se le sugiere al responsable de la implementación del gobierno digital de la Municipalidad de Huaccana, Apurímac, que, establezca conversatorios mensuales con los trabajadores de la institución para darles a conocer la importancia de que la institución se rija bajo la gobernanza de datos, además que se expliquen cada una de las normativas referidas al tema, evidenciando la importancia de mejorar los trámites y procesos mediante lo digital, a modo de volverlos ágiles, íntegros y eficientes. Se le sugiere desarrollar un manual de procesos digitales, que sea breve y didáctica, con el cual todos los trabajadores de la institución puedan reforzar los conocimientos acerca de laborar en un gobierno digital y para que dichos procesos se desarrollen de la mejor manera posible.

Séptima: Se recomienda a los trabajadores del gobierno local de Huaccana, Apurímac, reafirmar su espíritu colaborativo, de iniciativa y colectivo, en los aspectos del desempeño laboral en la entidad. La adopción al cambio digital conlleva desafíos, no se debe perder la perspectiva del equipo que trabaja para el logro de los objetivos instituciones, pues la inmersión a las nuevas tecnologías cada vez cobra mayor relevancia.

REFERENCIAS

- Ahmad, N., & Mohamed, A. (2022). Towards an efficient and transparent governance IN Pahang state government agencies. *Jurnal Al-Sirat*, 1(21), 23-37.
<https://ejournal.kuipsas.edu.my/index.php/qwefqwefq/article/view/239>
- Ahn, M., & Chen, Y. (2022). Digital transformation toward AI-augmented public administration: The perception of government employees and the willingness to use AI in government. *Government Information Quarterly*, 39(2). doi: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101664>
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & Matias, C. (2020). Digital Transformation and Knowledge Management in the Public Sector. *Sustainability*, 12(14). doi: <https://doi.org/10.3390/su12145824>
- Alvarez Risco, A. (2020). *Justificacion de la investigacion*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821>
- Apaza Ramos, S. G., & Moscoso Carrasco, J. M. (2021). *Herramientas digitales como un aliado informativo en el Perú para el autocuidado en tiempos de COVID-19*. Revista Cubana de Información En Ciencias de La Salud. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933904>
- Fundacion AYNI. (2021). *¿Qué se entiende por gobierno digital?* Fundacionayni.Org. <https://www.fundacionayni.org/2021/08/que-se-entiende-por-gobierno-digital.html>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141–148.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Castro, C., & Lopes, C. (2021). Digital Government and Sustainable Development. *J Knowl Econ*. doi: <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00749-2>
- Clemens, J., Kahn, L., & Meer, J. (2019). Dropouts Need Not Apply? The Minimum Wage and Skill Upgrading. *Journal of Labor Economics*, 36(1), 107-149. doi: <https://doi.org/10.1086/711490>
- Concepción Toledo, D. N., González Suárez, E., García Prado, R. A., & Miño Valdés, J. E. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de La UCSA*, 6(1), 76–87. [https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006\(01\)076-087](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006(01)076-087)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (CONCYTEC, 2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1° ed.)*. (pág. 256) San Marcos.
- Correa Ortiz, L. C., Toro García, A. F., & Gutiérrez Vargas, C. C. (2019). *Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos*. 2020. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(22), 71-102 <https://www.redalyc.org/journal/5343/534367793009/>
- Cosquillo, S. (2021). Gobierno Digital y la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Tarma. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2020-2032. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/413>
- Cruz, R. (2018). Gobernanza digital: Un análisis de propuestas para Costa Rica. *E-Ciencias de la Información*, 8(1), 101-118. doi: <https://dx.doi.org/10.15517/eci.v8i1.29808>

- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31 - 36. doi: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 164-170. doi:10.25176/RFMH.v21i1.3069
- Decreto Legislativo N° 1412. (13 de setiembre de 2018). *Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/289706-1412>
- Deng, H., Duan, S., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*. doi: <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Dobrolyubova, E. (2021). Measuring Outcomes of Digital Transformation in Public Administration: Literature Review and Possible Steps Forward. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 14(1), 61-86. doi: <https://doi.org/10.2478/nispa-2021-0003>
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (ECLAC, 2021). *Digital technologies*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46817/S2000960_en.pdf
- Elsner, E., Werner, J., & Simha, A. (2021). Can We Talk? Improving Employee Contextual Performance Using Motivating Language and Feedback Orientation. *International Journal of Business Communication*. doi: <https://doi.org/10.1177/23294884211038745>
- Emad, A., & Shanab, A. (2020). E-Government Contribution to Better Performance by Public Sector. *Publicher of timely knowledge*, 2(4), 1-16. <http://dx.doi.org/10.4018/IJEGR.2017040105>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. 15(69),. *Conrado*, 15(69), 171-180. <https://doaj.org/article/f0e29a6bdfff41a2b87f05645274c37b>
- European Comission. (2020). *Assessing the impacts of digital government transformation in the EU*. Reporte, European Comission. <https://ai->

watch.ec.europa.eu/publications/assessing-impacts-digital-government-transformation-eu_en

- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 6–8. <http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- Fuji, R., PuspaningtyasFaeni, D. P., & Meidiyustiani, R. (2019). Implementation of E-Government Working to Improve Effectiveness. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(1), 1-5. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S4/B11710782S419.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. doi: <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- George, B., Walker, R., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. doi: <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Grittner, A., & Johnson, M. (2021). Deterring Worker Complaints Worsens Workplace Safety: Evidence from Immigration Enforcement. *SSRN*, 1-143. doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3943441>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jara Martínez, A. M. (2019). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018 Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lee, J. B., & Porumbescu, G. A. (2019). Engendering inclusive e-government use through citizen IT training programs. *Government Information Quarterly*, 36(1), 69–76. <https://doi.org/10.1016/J.GIQ.2018.11.007>
- Leinonen, T., Solovieva, S., Husgafvel-Pursiainen, K., Laaksonen, M., & Viikari-Juntura, E. (2019). Do individual and work-related factors differentiate work

- participation trajectories before and after vocational rehabilitation? *PLoS ONE*, 14(2), 1-19. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212498>
- Lizardo Galva, R. (2018). Gobierno electrónico y percepción sobre la corrupción. Un estudio comparativo sobre su relación en los países de Latinoamérica. *Universidad Complutense De Madrid*, 413. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47393/>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantia de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 441-450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Maamari, B. E., & Doumet, G. T. (2021). The effect of corporate governance on managers' job performance | International Journal of Business Governance and Ethics. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 16(1), 39–53. <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJBGE.2022.119355>
- Mejía, M., Silva, M., & Velandia, D. (2020). Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de COOMULTRUP. *Cuidado y Ocupacion Humana*, 73-76. <https://core.ac.uk/download/pdf/328146772.pdf>
- Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). *Defining digital transformation: Results from expert interviews*. Government Information Quarterly. <https://scihub.se/version/2019-07-19/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). *Manual de Gobierno Digital*. https://gobiernodigital.mintic.gov.co/692/channels-594_manual_gd.pdf
- Mohajan, H. (2018). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University*, 17(4), 56-82. <https://ssrn.com/abstract=3152355>
- Montero, W. (2017). El Gobierno Electrónico; y su contribución a la eficiencia, y eficacia de gestión de la Municipalidad de Magdalena. *Revista gobierno y gestión pública*, 4(1), 32-56. doi: <https://doi.org/10.24265/igpp.2017.v4n1.03>

- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84 - 93. doi: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Muntane Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. In *RAPD ONLINE* (Issue 33, p. 3). <https://www.researchgate.net/publication/341343398>
- Naser, A. (2021). *Gobernanza digital e interoperabilidad gubernamental: una guía para su implementación*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/80). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47018/S2100258_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U: Bogotá.
- Ordoñez Freire, D. T., Salazar Samaniego, J. E., Tapia Espinoza, N. J., & Pacheco Molina, A. M. (2020). Influence of the climate and job satisfaction on the performance of human talent in trading companies. *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/437
- Pérez-Morote, R., Pontones-Rosa, C., & Núñez-Chicharro, M. (2020). The effects of e-government evaluation, trust and the digital divide in the levels of e-government use in European countries. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 1-14. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119973>
- Ramos Roosevelt, R. M., Cabrera Cabrera, G. E., Urgiles Urgiles, C. D., & Jara Centeno, F. E. (2018). Aspectos metodológicos de la investigación. *Revista Científica de Investigación Actualización Del Mundo de Las Ciencias*, 2(3), 194-211. <https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111>
- Ranganathan, P., & Aggarwal, R. (2018). Study designs: Part 1 - An overview and classification. *Perspectives in clinical research*, 9(4), 184-186. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30319950/>

- Rațiu, L., & Dobre, A. (2020). Exigencias del trabajo cuando se agota: la relación entre el agotamiento y la percepción de las demandas del trabajo mediadas por la autodestrucción. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), 38–50. doi: <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.460>
- RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV. (28 de agosto de 2020). *Para aprobar la actualización del código de ética en investigación de la universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Resolución Ministerial N° 065-2021-EF/44. (19 de febrero de 2021). *Aprueban el "Plan de Gobierno Digital del Ministerio de Economía y Finanzas 2021 - 2023"*. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/1705168-065-2021-ef-44>
- Rodríguez-Fontenla, E. (2021). Pluralismo de valores, liberalismo y modus vivendi en la teoría política de John Gray. *Revista Española de Ciencia Política*(57), 167-190. doi: <https://doi.org/10.21308/recp.57.06>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. doi: <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(6), 11-25. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Russell, R., Allen, M., Ford, L., Carretta, T., & Kirkendall, C. (2022). Development of a performance taxonomy for entry-level military occupations. *Military Psychology*. doi: <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2050163>
- Salazar, J. (2022). Gobierno digital y participación ciudadana: percepción de funcionarios públicos sobre el rol de la municipalidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 280-288. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2631/2583>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. de F., & Alejo Machado, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. In *Debates por la Historia* (Vol. 9, Issue 2). <https://doaj.org/article/359d77f643c948729cf5fff53550a057>

Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. https://redib.org/Record/oai_articulo3502709-desempe%C3%B1o-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-la-municipalidad-provincial-de-moyobamba-san-mart%C3%ADn-per%C3%BA

Secretaría de Gobierno Digital. (2018). *Lineamientos para la formulación del Plan de Gobierno Digital*. https://www.peru.gob.pe/normas/docs/anexo_i_lineamientos_pgd.pdf

Silvestre Miraya, I., & Huaman Nahualla, C. (2019). Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. In *ICB Research Reports* (Vol. 1, Issue 9, p. 583). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEA_0265e70f66be6ec7cb5c597f61aa09c4/Details

Sundberg, L. (2019). Value Positions and Relationships in the Swedish Digital Government. *Adm. Sci.*, 9(24). doi: <https://doi.org/10.3390/admsci9010024>

Takeuchi, R., Yu, N. Y., & Lin, C. C. (2022). Organizational politics and employee performance in the service industry: A multi-stakeholder, multi-level perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103677. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103677>

- Tamayo, C., & Tamayo, J. (2018). Las Habilidades Que Requiere El Trabajador Del Futuro. *Rutas de formación: Prácticas y Experiencias*(6), 58–63. <https://revistas.sena.edu.co/index.php/rform/article/view/1904>
- Ticona, J. (2020). Uso de las TIC y su relación con el desempeño del personal administrativo de las universidades nacionales. *Revista de investigaciones de la Escuela de posgrado*, 9(3), 1-10. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2046/442>
- Tirenti, C. E. (2019). *Gobierno electrónico en el sector público nacional argentino : el sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) y su aporte a la transparencia (2016-2019)* [Universidad de San Andres]. <http://hdl.handle.net/10908/16554>
- Uribetxebarria, U., Garmendia, A., & Elorza, U. (2021). Does employee participation matter? An empirical study on the effects of participation on well-being and organizational performance. *Central European Journal of Operations Research*, 29(4), 1397-1425. <https://doi.org/10.1007/s10100-020-00704-7>
- Valdez Rodríguez, H. J. (2018). Modernización De La Gestión Pública Y Desempeño Laboral En El Gobierno Regional Huánuco-2018 [Universidad César Vallejo]. In *Registro Nacional de Trabajos de Investigación*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33031>
- Vargas, D. (2021). El gobierno digital y su implementación en el estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13767-13777. https://redib.org/Record/oai_articulo3534567-el-gobierno-digital-y-su-implementaci%C3%B3n-en-el-estado
- Villén, C. (2020). Las tecnologías en tiempos de confinamiento por la pandemia Covid-19. Creencias sobre actitudes, formación, competencia digital e importancia de las TIC. *Gestión del repositorio documental de la Universidad de Salamanca*, 1(12), 1-12. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143691/TFM_Vill%C3%A9nS%C3%A1nchezC_Profesoradoytecnolog%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vizcarra, F., Uribe, C., Sánchez, F., Poquis, E., Menacho, I., & Camarena, J. (2020). Gobierno electrónico y participación c2iudadana en la municipalidad de los Olivos 2018. *Revista inclusiones*, 7(Especial), 160-180. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1203>
- Yang, L., Wei, J., & Zhou, J. (2022). How Job Tenure Weakens the Positive Influence of Education on Creative Performance through Task Performance. *Sustainability*, 14(1), 537. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/537>
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job Insecurity and Employees' Extra-Role Behavior: Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship. 12. *Front. Psychol.*, 12(631062), 1-12. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>
- Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PLoS ONE*, 13(2), 1-16. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gobierno digital y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gobierno digital				
¿Cuál es la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	Existe relación positiva y significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Identidad digital	Identificación Digital Autenticación Digital Inclusión digital	1 - 6	Prestación de servicios digitales	Sede Digital Registro Digital
	Domicilio Digital						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
PE1: ¿Cuál es la relación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022? PE4: ¿Cuál es la relación entre la interoperabilidad	OE1: Establecer la relación entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. OE2: Identificar la relación entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. OE3: Establecer la relación entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.	HE1: Existe relación positiva y significativa entre la identidad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. HE2: Existe relación positiva y significativa entre la prestación de servicios digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. HE3: Existe relación positiva y significativa entre la gobernanza de datos y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno	Gobernanza de datos	Infraestructura Nacional de Datos Marco de Gobernanza y Gestión de Datos del Estado Peruano	14 - 17		
			Interoperabilidad	Marco de Interoperabilidad del Estado Peruano Reutilización de Software	18 - 22		
			Seguridad digital	Marco de Seguridad Digital del Estado Peruano Articulación de la Seguridad Digital con la Seguridad de la Información	23 -28		

<p>y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022? PE5: ¿Cuál es la relación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022?</p>	<p>OE4: Hallar la relación entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. OE5: Encontrar la relación entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.</p>	<p>local de Apurímac, 2022. HE4: Existe relación positiva y significativa entre la interoperabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022. HE5: Existe relación positiva y significativa entre la seguridad digital y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>		
			<p>Desempeño de la tarea</p>	<p>Capacidad para realizar las labores Capacidad para solucionar problemas Desafíos laborales</p>	<p>1 - 11</p>	<p>Ordinal de tipo Likert: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>Alto = 85 -140 Aceptable = 57-84 Bajo = 28-56</p>		
			<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Quejas laborales Exageración de problemas Percepción sobre aspectos laborales negativos</p>	<p>12 - 20</p>				
			<p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Planificación laboral Habilidades laborales Participación laboral</p>	<p>21 - 28</p>				
<p>Diseño de investigación:</p>			<p>Población y Muestra:</p>		<p>Técnicas e instrumentos:</p>			<p>Método de análisis de datos:</p>	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental</p>			<p>Población: 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaccana, Apurímac. Muestra: 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaccana, Apurímac.</p>		<p>Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios</p>			<p>Descriptiva: Tablas de frecuencias absolutas en términos porcentuales y diagrama de barras. Inferencial: Prueba de normalidad y coeficiente de correlación</p>	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gobierno digital	Uso estratégico de las tecnologías digitales y datos a fin de la creación de valor público, implicando la reorganización de los procesos estatales (Decreto Legislativo N° 1412, 2018, p.5).	Se medirá mediante las dimensiones de identidad digital, prestación de servicios digitales, gobernanza de datos, interoperabilidad y seguridad digital; fundamentadas en la Teoría del pluralismo de valores en la política.	Identidad digital	Identificación Digital	Ordinal
				Autenticación Digital	
				Inclusión digital	
			Prestación de servicios digitales	Sede Digital	
				Registro Digital	
				Domicilio Digital	
			Gobernanza de datos	Infraestructura Nacional de Datos	
				Marco de Gobernanza y Gestión de Datos del Estado Peruano	
			Interoperabilidad	Marco de Interoperabilidad del Estado Peruano	
				Reutilización de Software	
Seguridad digital	Marco de Seguridad Digital del Estado Peruano				
	Articulación de la Seguridad Digital con la Seguridad de la Información				
V2: Desempeño laboral	Configuración competencias y actitudes que dependen de la satisfacción de las necesidades y expectativas institucionales en congruencia con las metas propuestas por las entidades para las que prestan sus servicios (Mejía et al., 2020, p. 14).	Se evaluará mediante las dimensiones de desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, basadas en el Modelo de Campbell.	Desempeño de la tarea	Capacidad para realizar las labores	Ordinal
				Capacidad para solucionar problemas	
				Desafíos laborales	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas laborales	
				Exageración de problemas	
				Percepción sobre aspectos laborales negativos	
			Rendimiento en el contexto	Planificación laboral	
				Habilidades laborales	
				Participación laboral	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario de Gobierno digital

Estimado participante, el cuestionario tiene como finalidad evaluar la percepción del gobierno digital en la Municipalidad Distrital de Huaccana, Apurímac 2022; de modo que, ante ello, se solicita su colaboración respondiendo a los enunciados de los instrumentos.

Instrucciones

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su percepción. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que conteste con honestidad. Además, tome en cuenta que la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que añadir, responda cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Gobierno digital						
N°	Identidad digital	1	2	3	4	5
1	La plataforma digital logra una identificación exitosa del usuario.					
2	Se solicitan los datos necesarios para que el usuario sea reconocido.					
3	No se registran problemas con el tiempo de espera para la validación de los datos.					
4	La verificación de la identidad en la plataforma es un proceso sencillo.					
5	Se informa a la población sobre el acceso a las plataformas virtuales.					
6	Las plataformas digitales de la municipalidad son intuitivas; es decir, son fácil de manejar.					
N°	Prestación de servicios digitales	1	2	3	4	5
7	La plataforma digital ofrece servicios útiles para los ciudadanos.					
8	A través de la plataforma digital, es posible realizar los trámites documentarios.					
9	La respuesta a las solicitudes de seguimiento de trámite es inmediata.					

10	El canal digital está apto para recibir y procesar los documentos y solicitudes a las instituciones administrativas.					
11	La página efectúa con rapidez las operaciones del usuario.					
12	Se realizan las notificaciones pertinentes a los usuarios según su operación.					
13	Se mantiene comunicación con los usuarios para informarle respecto al estado de su trámite.					
N°	Gobernanza de datos	1	2	3	4	5
14	La estructura de la plataforma digital se halla en actualización permanente.					
15	Las políticas vinculadas al manejo de la plataforma digital son revisadas periódicamente.					
16	Se utilizan herramientas informáticas que permitan la recogida, tratamiento y divulgación eficiente de los datos.					
17	El almacenamiento de los datos es riguroso y organizado.					
N°	Interoperabilidad	1	2	3	4	5
18	Los datos disponibles poseen un formato inteligible.					
19	Se utilizan técnicas de vanguardia que aceleren el tratamiento de datos y así fomentar la interconexión.					
20	Se cumple con la legislación vigente sobre la manipulación de datos.					
21	El Software Público Peruano es de uso exclusivo.					
22	El software utilizado por la municipalidad ha sido elaborado por una empresa escogida por concurso público; es decir, por mérito.					
N°	Seguridad digital	1	2	3	4	5
23	Se disponen de protocolos de acción para abordar amenazas a la privacidad de los datos.					
24	Se cuenta con medidas eficaces para garantizar la confidencialidad de los datos.					
25	Existen especialistas en el cargo que analizan el software en busca de falencias que lo tornen vulnerable a ciberataques.					
26	Se corrigen las deficiencias encontradas en la plataforma digital para prevenir amenazas de intrusismo digital.					
27	Se aprecia una transparencia en la administración de la plataforma.					
28	Se percibe que la plataforma digital es confiable.					

¡Gracias por tu participación!

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaccana, Apurímac 2022; de manera que, ante ello, se solicita su colaboración respondiendo a los enunciados de los instrumentos.

Instrucciones

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su percepción. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que conteste con honestidad. Además, tome en cuenta que la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que añadir, responda cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Desempeño laboral						
N°	Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
1	Soy capaz de hacer correctamente mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo.					
2	Cumplí con mis trabajos pendientes en el tiempo planificado.					
3	Propongo soluciones creativas ante los problemas.					
4	Cuando hay un problema busco diferentes soluciones.					
5	Realizo tareas laborales desafiantes.					
6	Realizo nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
7	Busco estrategias de trabajo para incrementar el rendimiento laboral					
8	Me propongo metas laborales para alcanzar al finalizar el mes.					
9	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debo lograr.					
10	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados.					
11	Busco constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.					
N°	Comportamientos contraproducentes	1	2	3	4	5

12	Doy a conocer mi conformidad con asuntos del trabajo.					
13	Hago saber mi conformidad con las horas laborales que debo de cumplir					
14	Estoy conforme con las actividades que me asignan.					
15	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.					
16	Disminuí los problemas que se presentaron en el trabajo.					
17	Ante un problema trato de que solucione rápidamente.					
18	Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas.					
19	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
20	Trato de pensar solo en los aspectos positivos de mi trabajo, en lugar de los negativos					
N°	Rendimiento en el contexto	1	2	3	4	5
21	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en menos tiempo.					
22	Un día antes programo mis actividades a realizar					
23	Organizó anticipadamente mis pendientes para cumplir con las metas de la municipalidad.					
24	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
25	Me capacito para actualizar y mejorar mis capacidades laborales					
26	Participé activamente de las reuniones laborales.					
27	Asisto a las reuniones laborales para ampliar mis conocimientos.					
28	Mi planificación laboral fue óptima.					

¡Gracias por tu participación!

Anexo 4. Validación de instrumentos



VARIABLE 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GOBIERNO DIGITAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identidad Digital							
1	La plataforma digital logra una identificación exitosa del usuario.	X		X		X		
2	Se solicitan los datos necesarios para que el usuario sea reconocido.	X		X		X		
3	No se registran problemas con el tiempo de espera para la validación de los datos.	X		X		X		
4	La verificación de la identidad en la plataforma es un proceso sencillo.	X		X		X		
5	Se informa a la población sobre el acceso a las plataformas virtuales.	X		X		X		
6	Las plataformas digitales de la municipalidad son intuitivas; es decir, son fácil de manejar.	X		X		X		
	Prestación de servicios digitales							
7	La plataforma digital ofrece servicios útiles para los ciudadanos.	X		X		X		
8	A través de la plataforma digital, es posible realizar los trámites documentarios.	X		X		X		
9	La respuesta a las solicitudes de seguimiento de trámite es inmediata.	X		X		X		
10	El canal digital está apto para recibir y procesar los documentos y solicitudes a las instituciones administrativas.	X		X		X		
11	La página efectúa con rapidez las operaciones del usuario.	X		X		X		
12	Se realizan las notificaciones pertinentes a los usuarios según su operación.	X		X		X		
13	Se mantiene comunicación con los usuarios para informarle respecto al estado de su trámite.	X		X		X		
	Gobernanza de datos							
14	La estructura de la plataforma digital se halla en actualización permanente.	X		X		X		
15	Las políticas vinculadas al manejo de la plataforma digital son revisadas periódicamente.	X		X		X		
16	Se utilizan herramientas informáticas que permitan la recogida, tratamiento y divulgación eficiente de los datos.	X		X		X		
17	El almacenamiento de los datos es riguroso y organizado.	X						
	Interoperabilidad							
18	Los datos disponibles poseen un formato inteligible.	X		X		X		

19	Se utilizan técnicas de vanguardia que aceleren el tratamiento de datos y así fomentar la interconexión.	X		X		X	
20	Se cumple con la legislación vigente sobre la manipulación de datos.	X		X		X	
21	El Software Público Peruano es de uso exclusivo.	X		X		X	
22	El software utilizado por la municipalidad ha sido elaborado por una empresa escogida por concurso público; es decir, por mérito.	X		X		X	
N°	Seguridad digital	Si	No	Si	No	Si	No
23	Se disponen de protocolos de acción para abordar amenazas a la privacidad de los datos.	X		X		X	
24	Se cuenta con medidas eficaces para garantizar la confidencialidad de los datos.	X		X		X	
25	Existen especialistas en el cargo que analizan el software en busca de falencias que lo tornen vulnerable a ciberataques.	X		X		X	
26	Se corrigen las deficiencias encontradas en la plataforma digital para prevenir amenazas de intrusismo digital.	X		X		X	
27	Se aprecia una transparencia en la administración de la plataforma.	X		X		X	
28	Se percibe que la plataforma digital es confiable.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maricarmen Ortiz Montes DNI: 47086063

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

09 de Agosto 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


 Maricarmen Ortiz Montes
 Contador Público Colegiado
 Colegiatura N° 023-1039

Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems Rendimiento en la tarea	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Soy capaz de hacer correctamente mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo.	X		X		X		
2	Cumplí con mis trabajos pendientes en el tiempo planificado.	X		X		X		
3	Propongo soluciones creativas ante los problemas.	X		X		X		
4	Cuando hay un problema busco diferentes soluciones.	X		X		X		
5	Realizo tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
6	Realizo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
7	Busco estrategias de trabajo para incrementar el rendimiento laboral	X		X		X		
8	Me propongo metas laborales para alcanzar al finalizar el mes.	X		X		X		
9	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debo lograr.	X		X		X		
10	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
11	Busco constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
N°	Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Doy a conocer mi conformidad con asuntos del trabajo.	X		X		X		
13	Hago saber mi conformidad con las horas laborales que debo de cumplir	X		X		X		
14	Estoy conforme con las actividades que me asignan.	X		X		X		
15	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
16	Disminuí los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
17	Ante un problema trato de que solucione rápidamente.	X		X		X		
18	Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas.	X		X		X		
19	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		
20	Trato de pensar solo en los aspectos positivos de mi trabajo, en lugar de los negativos	X		X		X		

N°	Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No
21	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en menos tiempo.	X		X		X	
22	Un día antes programo mis actividades a realizar	X		X		X	
23	Organizó anticipadamente mis pendientes para cumplir con las metas de la municipalidad.	X		X		X	
24	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X	
25	Me capacito para actualizar y mejorar mis capacidades laborales	X		X		X	
26	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X	
27	Asisto a las reuniones laborales para ampliar mis conocimientos.	X		X		X	
28	Mi planificación laboral fue óptima.	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/ Mg: Maricarmen Ortiz Montes DNI: 47686063

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

09 de Mayo 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.

VARIABLE 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GOBIERNO DIGITAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identidad Digital							
1	La plataforma digital logra una identificación exitosa del usuario.	X		X		X		
2	Se solicitan los datos necesarios para que el usuario sea reconocido.	X		X		X		
3	No se registran problemas con el tiempo de espera para la validación de los datos.	X		X		X		
4	La verificación de la identidad en la plataforma es un proceso sencillo.	X		X		X		
5	Se informa a la población sobre el acceso a las plataformas virtuales.	X		X		X		
6	Las plataformas digitales de la municipalidad son intuitivas; es decir, son fácil de manejar.	X		X		X		
	Prestación de servicios digitales							
7	La plataforma digital ofrece servicios útiles para los ciudadanos.	X		X		X		
8	A través de la plataforma digital, es posible realizar los trámites documentarios.	X		X		X		
9	La respuesta a las solicitudes de seguimiento de trámite es inmediata.	X		X		X		
10	El canal digital está apto para recibir y procesar los documentos y solicitudes a las instituciones administrativas.	X		X		X		
11	La página efectúa con rapidez las operaciones del usuario.	X		X		X		
12	Se realizan las notificaciones pertinentes a los usuarios según su operación.	X		X		X		
13	Se mantiene comunicación con los usuarios para informarle respecto al estado de su trámite.	X		X		X		
	Gobernanza de datos							
14	La estructura de la plataforma digital se halla en actualización permanente.	X		X		X		
15	Las políticas vinculadas al manejo de la plataforma digital son revisadas periódicamente.	X		X		X		
16	Se utilizan herramientas informáticas que permitan la recogida, tratamiento y divulgación eficiente de los datos.	X		X		X		
17	El almacenamiento de los datos es riguroso y organizado.	X		X		X		
	Interoperabilidad							
18	Los datos disponibles poseen un formato inteligible.	X		X		X		

19	Se utilizan técnicas de vanguardia que aceleren el tratamiento de datos y así fomentar la interconexión.	X		X		X	
20	Se cumple con la legislación vigente sobre la manipulación de datos.	X		X		X	
21	El Software Público Peruano es de uso exclusivo.	X		X		X	
22	El software utilizado por la municipalidad ha sido elaborado por una empresa escogida por concurso público; es decir, por mérito.	X		X		X	
N°	Seguridad digital	Si	No	Si	No	Si	No
23	Se disponen de protocolos de acción para abordar amenazas a la privacidad de los datos.	X		X		X	
24	Se cuenta con medidas eficaces para garantizar la confidencialidad de los datos.	X		X		X	
25	Existen especialistas en el cargo que analizan el software en busca de falencias que lo tornen vulnerable a ciberataques.	X		X		X	
26	Se corrigen las deficiencias encontradas en la plataforma digital para prevenir amenazas de intrusismo digital.	X		X		X	
27	Se aprecia una transparencia en la administración de la plataforma.	X		X		X	
28	Se percibe que la plataforma digital es confiable.	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/ Mg: Franklin Diaz Marino DNI: 31184560

Especialidad del validador: Gestion Pública

09 de Mayo 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



 Mg. Franklin Diaz Marino
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERECIANO
 C.O.C.P. N° 13413

Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems Rendimiento en la tarea	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Soy capaz de hacer correctamente mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo.	X		X		X		
2	Cumplí con mis trabajos pendientes en el tiempo planificado.	X		X		X		
3	Propongo soluciones creativas ante los problemas.	X		X		X		
4	Cuando hay un problema busco diferentes soluciones.	X		X		X		
5	Realizo tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
6	Realizo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
7	Busco estrategias de trabajo para incrementar el rendimiento laboral	X		X		X		
8	Me propongo metas laborales para alcanzar al finalizar el mes.	X		X		X		
9	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debo lograr.	X		X		X		
10	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
11	Busco constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
N°	Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Doy a conocer mi conformidad con asuntos del trabajo.	X		X		X		
13	Hago saber mi conformidad con las horas laborales que debo de cumplir	X		X		X		
14	Estoy conforme con las actividades que me asignan.	X		X		X		
15	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
16	Disminuí los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
17	Ante un problema trato de que solucione rápidamente.	X		X		X		
18	Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas.	X		X		X		
19	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		
20	Trato de pensar solo en los aspectos positivos de mi trabajo, en lugar de los negativos	X		X		X		

N°	Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No
21	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en menos tiempo.	X		X		X	
22	Un día antes programo mis actividades a realizar	X		X		X	
23	Organizó anticipadamente mis pendientes para cumplir con las metas de la municipalidad.	X		X		X	
24	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X	
25	Me capacito para actualizar y mejorar mis capacidades laborales	X		X		X	
26	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X	
27	Asisto a las reuniones laborales para ampliar mis conocimientos.	X		X		X	
28	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Franklin Diaz Marino DNI: 31184560

Especialidad del validador: Gestión Pública

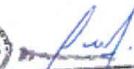
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

09 de Mayo del 2022



 Mg. Franklin Diaz Marino
CONTADOR PÚBLICO CONVENIO CERTIFICADO
Nº 72619

Firma del Experto Informante.

VARIABLE 1
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GOBIERNO DIGITAL”

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identidad Digital							
1	La plataforma digital logra una identificación exitosa del usuario.	X		X		X		
2	Se solicitan los datos necesarios para que el usuario sea reconocido.	X		X		X		
3	No se registran problemas con el tiempo de espera para la validación de los datos.	X		X		X		
4	La verificación de la identidad en la plataforma es un proceso sencillo.	X		X		X		
5	Se informa a la población sobre el acceso a las plataformas virtuales.	X		X		X		
6	Las plataformas digitales de la municipalidad son intuitivas; es decir, son fácil de manejar.	X		X		X		
	Prestación de servicios digitales							
7	La plataforma digital ofrece servicios útiles para los ciudadanos.	X		X		X		
8	A través de la plataforma digital, es posible realizar los trámites documentarios.	X		X		X		
9	La respuesta a las solicitudes de seguimiento de trámite es inmediata.	X		X		X		
10	El canal digital está apto para recibir y procesar los documentos y solicitudes a las instituciones administrativas.	X		X		X		
11	La página efectúa con rapidez las operaciones del usuario.	X		X		X		
12	Se realizan las notificaciones pertinentes a los usuarios según su operación.	X		X		X		
13	Se mantiene comunicación con los usuarios para informarle respecto al estado de su trámite.	X		X		X		
	Gobernanza de datos							
14	La estructura de la plataforma digital se halla en actualización permanente.	X		X		X		
15	Las políticas vinculadas al manejo de la plataforma digital son revisadas periódicamente.	X		X		X		
16	Se utilizan herramientas informáticas que permitan la recogida, tratamiento y divulgación eficiente de los datos.	X		X		X		
17	El almacenamiento de los datos es riguroso y organizado.	X		X		X		
	Interoperabilidad							

18	Los datos disponibles poseen un formato inteligible.	X		X		X	
19	Se utilizan técnicas de vanguardia que aceleren el tratamiento de datos y así fomentar la interconexión.	X		X		X	
20	Se cumple con la legislación vigente sobre la manipulación de datos.	X		X		X	
21	El Software Público Peruano es de uso exclusivo.	X		X		X	
22	El software utilizado por la municipalidad ha sido elaborado por una empresa escogida por concurso público; es decir, por mérito.	X		X		X	
N°	Seguridad digital	Si	No	Si	No	Si	No
23	Se disponen de protocolos de acción para abordar amenazas a la privacidad de los datos.	X		X		X	
24	Se cuenta con medidas eficaces para garantizar la confidencialidad de los datos.	X		X		X	
25	Existen especialistas en el cargo que analizan el software en busca de falencias que lo tornen vulnerable a ciberataques.	X		X		X	
26	Se corrigen las deficiencias encontradas en la plataforma digital para prevenir amenazas de intrusismo digital.	X		X		X	
27	Se aprecia una transparencia en la administración de la plataforma.	X		X		X	
28	Se percibe que la plataforma digital es confiable.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Judith Caballero Palomino **DNI:** 44049501

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

.....09 de Mayodel 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.

VARIABLE 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems Rendimiento en la tarea	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Soy capaz de hacer correctamente mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo.	X		X		X		
2	Cumplí con mis trabajos pendientes en el tiempo planificado.	X		X		X		
3	Propongo soluciones creativas ante los problemas.	X		X		X		
4	Cuando hay un problema busco diferentes soluciones.	X		X		X		
5	Realizo tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
6	Realizo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
7	Busco estrategias de trabajo para incrementar el rendimiento laboral	X		X		X		
8	Me propongo metas laborales para alcanzar al finalizar el mes.	X		X		X		
9	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debo lograr.	X		X		X		
10	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
11	Busco constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
N°	Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Doy a conocer mi conformidad con asuntos del trabajo.			X		X		
13	Hago saber mi conformidad con las horas laborales que debo de cumplir	X		X		X		
14	Estoy conforme con las actividades que me asignan.	X		X		X		
15	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
16	Disminuí los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
17	Ante un problema trato de que solucione rápidamente.	X		X		X		
18	Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas.	X		X		X		
19	Comenté aspectos positivos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		
20	Trato de pensar solo en los aspectos positivos de mi trabajo, en lugar de los negativos	X		X		X		

N°	Rendimiento en el contexto	Si		No		Si		No	
21	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en menos tiempo.	X		X		X			
22	Un día antes programo mis actividades a realizar	X		X		X			
23	Organizó anticipadamente mis pendientes para cumplir con las metas de la municipalidad.	X		X		X			
24	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X			
25	Me capacito para actualizar y mejorar mis capacidades laborales	X		X		X			
26	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X			
27	Asisto a las reuniones laborales para ampliar mis conocimientos.	X		X		X			
28	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yudith Caballero Palomino DNI: 44049501

Especialidad del validador: Magister en Gestion Publica

..... 09 de Mayo 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



 Mg. Yudith Caballero Palomino
 Licenciada en Administración

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Autorización de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20156963896
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACCANA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos IVAN PORRAS PALOMINO	DNI: 41337072

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gobierno digital y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos JIMMY GIDIER LOPEZ PACHECO	DNI: 44421564

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huaccana, 25 de julio del 2022.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GOBIERNO DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO LOCAL DE APURÍMAC, 2022", cuyo autor es LOPEZ PACHECO JIMMY GIDIER, 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, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ DNI: 08170211 ORCID 0000-0002-5177-8264	Firmado digitalmente por: JUANMA el 02-08-2022 01:13:51

Código documento Trilce: TRI - 0386258