



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El Gobierno digital y la productividad laboral en un municipio
distrital en la región de Ayacucho - 2022**

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

AUTORA:

Gamonal Castillo, Gaby Cleide (orcid.org/0000-0003-1208-6908)

ASESORES:

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (orcid.or/0000-0001-6377-0203)

CO-ASESOR:

Mg. Farfán Zapata, Wilmer (orcid.org/0000-0003-0648-5881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A esa persona que siempre estuvo para mí durante la elaboración de esta tesis, brindándome su apoyo, motivación y comprensión; gracias mi amor, mi compañero de vida, Alex.

A mis amados y adorados padres Norma y Eduardo, que siempre son mi fortaleza, los guías en mi caminar; y a mis queridos hermanos Liz (y la pequeña Romely), Niko y Jhon que, tomados de la mano siempre nos acompañamos y apoyamos en cada reto.

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas.

A la Universidad César Vallejo; a mi Asesor Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert, por su compromiso de enseñar con vocación; a mis profesores y personal administrativo de la universidad, por brindarme las exigencias, conocimientos y herramientas necesarios para mi formación profesional.

A las personas que contribuyeron con la presente investigación.

A mis amistades y familiares por brindarme su apoyo y cariño incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, Muestra y Recolección de datos.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de Análisis.....	22
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencia de la variable Gobierno digital y sus dimensiones.....	24
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.....	25
Tabla 3 Prueba de hipótesis general.....	26
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1.....	27
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3.....	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Muestra, Variables y Relación.	16

Resumen

El objetivo de la presente de investigación fue conocer la relación que existe entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital de Ayacucho - 2022. Se tomó el objetivismo como paradigma ontológico; el paradigma epistemológico es positivista; de tipo aplicada; de alcance descriptivo; sobre el nivel de investigación, correlacional; diseño no experimental de corte transversal; se utilizó el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo. Se tomó una muestra de 108 trabajadores municipales, en mención de los criterios definidos. Como instrumento de tomó el cuestionario, conformadas por 35 preguntas a través del cual se pudo conocer el resultado, dicho cuestionario fue sometido a juicio de expertos que determinaron su validez, así mismo uso SPSS V25 determinando la confiabilidad de las preguntas mediante el Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados obtenidos, de acuerdo a la hipótesis planteada, se confirmó una relación positiva entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho; con una significancia (bilateral) de 0,00 menor que 0,05, el estadístico Rho de Spearman es igual a 0,466. Concluyendo que, a medida que aumenta la variable gobierno digital, aumenta la variable productividad laboral.

Palabras clave: Gobierno digital, productividad laboral, digitalización, transformación y compromiso.

Abstract

The objective of the present investigation was to know the relationship that exists between digital government and labor productivity in a district municipality of Ayacucho - 2022. Objectivism was taken as an ontological paradigm; the epistemological paradigm is positivist; applied rate; descriptive in scope; on the level of investigation, correlational; non-experimental cross-sectional design; the quantitative approach and the hypothetical deductive method were translated. A sample of 108 municipal workers was taken, in reference to the defined criteria. As an instrument to take the questionnaire, made up of 35 questions through which the result could be known, said questionnaire was submitted to the judgment of experts who determined its validity, likewise I use SPSS V25 determining the reliability of the questions through Cronbach's Alpha. Regarding the results obtained, according to the hypothesis, a positive relationship is established between digital government and labor productivity in a district municipality in the Ayacucho region; with a (two-sided) significance of 0.00 less than 0.05, Spearman's Rho statistic equals 0.466. Concluding that, as the digital government variable increases, the labor productivity variable increases.

Keywords: Digital government, labor productivity, digitization, transformation and commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Al año 2022, las tecnologías de la comunicación y de servicios cobraron mayor importancia como parte del aspecto digital, permitiendo la reducción de brechas, promoviendo el acercamiento de la información de manera eficiente por parte del gobierno a sus poblaciones y su mayor confiabilidad en cuanto a la gestión con transparencia propiciada.

En primer lugar; para entender la problemática, es menester tener en cuenta el contexto internacional, es así como Enríquez y Sáenz (2022) explican que se está en medio de una transformación mundial muy profunda y rápida, esto como consecuencia de la cuarta revolución industrial, además de la era digital, estremecidas por la pandemia por COVID-19. Todo esto viene enfrentando al mundo en su totalidad, así como a cada país, a retos inesperados que tienen que ser superados si se quiere ir por el camino del desarrollo de tipo equitativo, sustentable e incluyente.

Comenta Mory (2020) además de la pandemia mundial del COVID-19, los avances en neurociencia cognitiva y sistemas electrónicos, simuladores, redes, computación y tecnologías de la información han permitido pasar de un simple concepto de herramienta (computacionalmente) a una plataforma virtual donde se logra el aprendizaje.

En vista de ello Enríquez y Sáenz (2022) también indican que el gobierno digital entra a tener presencia. Pues las nuevas tecnologías, la masividad de datos, la nube y el internet, inteligencia artificial, entre otros, son preliminares para nuevos eventos y desafíos en cuanto al estado y la administración pública, que podría generar no solo el fortalecimiento sino además oportunidades de mejora, de cambios y modernización de las funciones del sector público con sus ciudadanos y con el sector privado en función de lograr una democracia más fuerte y extensa, además de un mundo que sea inclusivo y próspero.

A nivel de Latinoamérica; según la Resolución Ministerial N° 065-2021-EF/44, de fecha 18 de febrero de 2021, el tema digital viene causando transformaciones irreversibles en el mundo hace buen tiempo, hasta hace unos meses atrás por el tema de la pandemia del COVID-19, el proceso y manejo de digitalización, han cobrado mayor importancia y uso por la necesidad de

adaptación, en búsqueda de la seguridad sanitaria y de bioseguridad que venía acompañado además de cambios sociales, económicos y en el ámbito de la política. A pesar de lo antes mencionado, este cambio digital aún no está al mismo nivel como en todos los lugares del mundo, en Latinoamérica y el Caribe (LAC) aún se dan brechas notables pendientes a ser cerradas. En comparación entre LAC que tenía 69.9 en el 2018 y OCDE con 90.3, refleja un amplio camino por recorrer en cuanto a la transformación digital en los siguientes años.

Como mencionan Estévez y Janowski (2016) recientemente hace 25 años, los distintos gobiernos del mundo vienen haciendo uso de la tecnología y además instaurando diversas estrategias de gobierno digital como el electrónico, que estos a su vez traen consigo las innovaciones e impactos en sus mismos niveles organizativos y también en el nivel de vida de sus ciudadanos.

También Delgado (2020) puntualiza en que las diversas tecnologías de comunicación e información vienen siendo implementadas en los distintos gobiernos en sus distintos niveles para el desarrollo de procesos concernientes a la gestión pública, es así como se crea una comunicación acertada y oportuna, generando un perfeccionamiento en sus servicios ciudadanos con más cercanía social. Con el gobierno digital se promueve el mejoramiento de los servicios que sean efectuados desde los hogares a través del internet realizando los trámites de manera oportuna, evitando los temas burocráticos y las barreras que estos presentan.

En cuanto a la productividad laboral Vásquez (2018) menciona que en el contexto actual a nivel global, lo demostrado tanto teórica como empíricamente, lleva a que existe mayor presencia del componente tecnológico como parte importante para determinar el avance de la productividad incorporada dentro de una significativa transformación en cuanto a la estructura con respecto al espacio productivo.

En segundo lugar; en el ámbito nacional, la Presidencia del Consejo de Ministros (2021) da a conocer que, en el Perú se establece la Directiva N° 001-2021-PCM/SGD el 15 de julio de 2021, que indica lineamientos para la transformación digital del gobierno, dispuesto en el DL N° 1497 que plantea las medidas que promueva y faciliten las condiciones que regulan y contribuyan a la reducción de los posibles impactos hacia la economía peruana en vista de la

emergencia sanitaria por el COVID 19, es así que el DL N°1412 aprueba la ley de Gobierno Digital, asimismo la aprobación de su reglamentación DS N° 029-2021-PCM. Es así como se impulsa esta transformación a lo digital a nivel nacional con la intención de innovar los diversos servicios y plataformas de atención ciudadana promoviendo una atención oportuna y necesaria para una reactivación tanto social como económico de manera inclusiva y moderna.

A nivel local acerca del gobierno digital, en Ayacucho se organizó una mesa ejecutiva de alcaldes provinciales y distritales de la región el 27 de julio del 2020 por medios digitales (zoom), donde participaron los especialistas de secretaría del gobierno digital SEGDI- PCM, en cumplimiento de los acuerdos nacionales para la transformación del gobierno digital en Ayacucho.

El gobierno regional de Ayacucho a través de sus medios informativos digitales, da a conocer que de acuerdo a Ley N°27658, Ley de la Modernización de la Gestión del Estado, instala un comité de Gobierno Digital donde participan los funcionarios de dicha institución. Con Resolución Ejecutiva Regional N°297-2019_GRA/GR, da a conocer su fin de evaluación y trabajo en cuanto a la transformación digital, esto para la optimización de los servicios al ciudadano y los recursos.

En cuanto a la productividad laboral, en el contexto peruano se identifica según Chacaltana y Yamada (2009) una principal dificultad dentro de la economía del Perú en cuanto a la capacidad de generar empleo con calidad, es así que por diversos estudios se da cuenta que a pesar del crecimiento apresurado, la creación de estos empleos aún viene siendo deficiente y muy lento a diferencia de su dispersión, estos autores mencionan que la clave para esto, en el estado peruano, es la baja productividad que se evidencia. Es por ello el estudio de la relación que existe entre el gobierno digital y la productividad laboral.

De aquí surge la necesidad de plantear el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022? Teniendo los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la digitalización y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022? b) ¿Qué relación existe entre la transformación y la productividad laboral en un municipio distrital en la

región de Ayacucho - 2022? c) ¿Qué relación existe entre el compromiso y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022?

En cuanto a la justificación; Sabaj y Landea (2012) a manera de tener una aproximación hacia su definición, plantean que es necesario entender su importancia con respecto al tema epistemológico. Pues se trata de una parte importante del conocimiento, entendida tradicionalmente como una creencia verdadera justificada. La investigación sobre el gobierno digital y la productividad laboral es conveniente para entender la relación positiva que existe entre ellas ya que se optimizaría los servicios públicos; como mencionan Estévez y Janowski (2016) los gobiernos locales son los más cercanos a la sociedad y por ende brinda mayor cantidad de servicios ciudadanos. Es por ello que por la presión que se ejerce a los gobiernos municipales, estos han dado uso de tecnologías al nivel digital en busca de mejoras de infraestructuras de la ciudad como la calidad de vida de los usuarios. Es importante que, ante la decisión de instaurar un gobierno digital, es necesario tener en cuenta el contexto internacional, y además el contexto local y sus condiciones.

Pues se afirma que el principal beneficiario de esta relación positiva es el mismo ciudadano, Estévez y Janowski (2016) mencionan que el principal impacto causado por los gobiernos digitales con compromisos y contextualizaciones, en cuanto a la seguridad, privacidad y demás puntos importantes, son los ciudadanos respecto también de su información personal. Por esto se indica que es necesario regular mediante marcos establecidos. En vista de ello, mediante la competencia humana e institucional, se viene trabajando en función a la obtención de beneficios asegurados en la implementación de un gobierno digital exitoso.

Justificación teórica; indica Méndez (1995) que es generada por la necesidad del investigador por ahondar diversas teorías hacia una mejor explicación del problema planteado y tener los avances correspondientes, como también para identificar ilustraciones que puedan modificar o enriquecer el estudio inicial, señalando en la investigación, los principales compendios teóricos a ser empleados en la investigación.

Justificación metodológica; menciona Méndez (1995) que se da con la intención de usar diversos métodos y técnicas con especificidad con el fin de generar mayor aporte a la investigación en relación con otros problemas y

aplicaciones similares; así también se señalan los objetivos que se pretenden lograr con el uso de los instrumentos seleccionados, así como de la importancia de su empleabilidad, que podrían ser de aporte a trabajos futuros a la vez. Con respecto a lo mencionado, la presente investigación servirá de aporte metodológico para futuras investigaciones respecto del tema de gobierno digital y la productividad laboral, que a partir de ello se logre generar nuevos procedimientos, mediante la revisión de los objetivos, hipótesis y estadísticas conseguidas al finalizar la investigación, contrastadas con el trabajo de campo, logrando los objetivos propuestos que son recaudar la información precisa.

Justificación práctica; según Méndez (1995) surge por la necesidad de dar solución a problemas presentados de manera directa con respecto al entorno laboral, beneficiando así a empresas privadas, públicas; en este caso se tiene que definir los beneficios y ventajas que se darán a causa de los resultados de esta investigación, generando así un motivo práctico. La presente investigación servirá positivamente en el entendimiento de la relación entre el gobierno digital para con la productividad laboral ya que precisamente va enfocado en el tema de productividad laboral y por ende con los resultados obtenidos se podrá tener aportes importantes.

Los objetivos; según Hernández (2014) tienen que ser expresados de manera clara y precisa, además de ser medibles, que se ajusten a la necesidad, realista y apropiada; a la vez como punto importante, debe guardar congruencia. Siendo así, el objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación que existe entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022. Los objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la digitalización y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022. b) Determinar la relación que existe entre la transformación y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022. c) Determinar la relación que existe entre el compromiso y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022.

En cuanto a la hipótesis general, se presenta: Existe una relación positiva entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital de Ayacucho. Las hipótesis específicas: a) Existe una relación positiva entre la

digitalización y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022. b) Existe una relación positiva entre la transformación y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022. c) Existe una relación positiva entre el compromiso y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte de los antecedentes a nivel internacional; se tiene lo siguiente, Romero (2019) muestra como objetivo la evolución de Costa Rica a nivel de regulación pública - gobierno digital. Su tipo de investigación es correlacional descriptiva. Concluye que, al aplicar las tecnologías de la información digital, su viabilidad cada vez más rápida, brinda a los ciudadanos del país la oportunidad de obtener conocimientos e información más directos, efectivos y claros para el funcionamiento del sistema democrático.

Vázquez (2018) tiene como objetivo confirmar que no existe un bono en cuanto al incremento de la productividad laboral a nivel mundial, en la industria. Metodológicamente mediante la técnica de shift-share logra descomponer el avance de los indicadores y de la nueva ubicación estructural del empleo y además de un mecanismo específico que tiene que ver con el aspecto de cambio tecnológico y de organización. Los resultados muestran que, en los países desarrollados, las industrias pertenecientes a "otros químicos" y las industrias relacionadas con la "producción de autopartes" contribuyen más a la mejora de la productividad laboral.

A nivel nacional, estas acciones son particularmente importantes hacia el desempeño de la industria en los Países Bajos y Bélgica, donde "otros productos químicos" representaron el 32,1% y el 28,4% del crecimiento de la productividad de la industria, respectivamente, en Japón, la "fabricación de piezas y accesorios para automóviles" representó el 79,2% del crecimiento total. Concluye con que, el surgimiento y la innovación de nuevos ámbitos provocaron que se desencadene y se transforme estructuralmente, bloqueándose de manera parcial las posibilidades, notándose más en los países en desarrollo.

Medina (2000) tiene como objetivo, estudiar la relación entre dos indicadores básicos de salud y la productividad laboral en Colombia. Su metodología es de tipo correlacional. Como resultado muestra que la salud es importante y tener los signos correctos. El modelo mostró que un aumento del 50 % en el promedio de días de incapacidad se asoció con una disminución del 11 % en los ingresos personales en hombres y 8 % en mujeres en áreas urbanas y una disminución de 13 % para hombres y 7 % en áreas rurales, controlando por edad, educación, sector de empleo, género y ubicación. Concluye mencionando que, se analizaron los factores

que determinan la salud individual y se mide el impacto de los indicadores de salud en la productividad laboral de la población colombiana.

Kheyfets y Chernova (2019) indican que el objetivo es evaluar la intensidad de las actividades de innovación, con respecto a la agricultura, por ende, de la productividad laboral. Analizar del por qué se hace complejo introducir nuevos avances tecnológicos digitales por el lado de los actores principales y de su probable solución. Los autores presentan su enfoque correlacional. Como resultado muestra una correlación bastante estrecha entre estos indicadores (coeficiente de correlación $R = 0,57$). El coeficiente de elasticidad promedio muestra que, ante un cambio promedio de 1% en la tasa de crecimiento de los activos fijos, el de la productividad laboral cambió en 0,059% en 2013-2017. Concluyendo que la productividad laboral en Rusia logra incrementarse si se incrementa las tecnologías.

Mohamed et al. (2015) presentan el siguiente objetivo, revisar la influencia del ejercicio de los RR.HH. en la productividad laboral dentro de la compañía petrolera en Libia, teniendo un enfoque holístico que explica, juntando el nivel micro del ejercicio de GRH y la política de estabilidad macroeconómica se hacen de primordiales para el fomento de la productividad laboral. Concluye primero que las empresas poseen rasgos distintos en cuanto al lenguaje manejado por los RR.HH., por lo que un discurso común de la gestión, no es generalizadamente aplicada a todos. En segundo lugar, según los antecedentes, el aspecto micro podría estar influyendo a la productividad laboral en estas empresas, pero que sin embargo debería tomarse en cuenta los aspectos macro. Por último, los aspectos macro como son la política inestable y calidad de gobernabilidad tienen influencia significativa en la productividad.

García et al. (2018) presentan como objetivo identificar componentes psicosociales existentes dentro del espacio de trabajo, y medir la incidencia de esto en el ambiente de trabajo y la productividad, en una institución financiera en Perú. En cuanto al aspecto metodológico, usa el enfoque mixto, con diseño explicativo secuencial. Concluye con que la situación del trabajo en la institución financiera crea estrés para los colegas y afectan negativamente el ambiente de trabajo, comprometiendo algunos indicadores de productividad.

En cuanto al aspecto nacional, Cosquillo (2021) tiene el objetivo determinar cómo el Gobierno Digital trae mejoras para la interacción de la ciudadanía con la

municipalidad estudiada; en cuanto a la metodología, es de tipo aplicada con nivel explicativa, el diseño de la investigación es analítico, descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos son de 398, en cuanto a cálculo de su hipótesis general 398.95 confirmando así la confiabilidad de la misma en 95%. Concluye en que el gobierno regional tiene en aumento la utilización del servicio digital, los que según indica, son sencillos de entender por los beneficiarios y así se incrementa la interacción, dejando atrás el tema burocrático, documentación en físico.

Arévalo y Valdez (2019) con el objetivo de determinar la existencia de relación entre la Comunicación Interna respecto de la Productividad Laboral de los trabajadores de una empresa de la región Tarapoto. El método empleado fue descriptivo-correlacional, diseño no experimental con enfoque cuantitativo. A cerca de su resultado, la confiabilidad alfa de Cronbach de la variable comunicación interna fue de 0,751 y de productividad laboral fue de 0,708; 50 empleados de su empresa participaron de la encuesta. Con la prueba de Pearson existe una correlación positiva entre las variables comunicación interna y la productividad laboral con una significación de $p = 0,000 < 0,05$. La conclusión es adoptar medidas o capacitaciones sobre la estrategia comunicativa y de diseño implementada en la empresa que permitirá el crecimiento de la productividad laboral del socio.

Vargas (2021) presenta el objetivo propuesto: entender que la introducción de la administración digital en el país es necesaria porque es parte importante de su transformación; el método es cuantitativo. Los resultados de la transformación digital se centran en iniciativas que a largo plazo causarán impactos (56 %) o producen resultados específicos deseados (34 %) en lugar de resultados concretos medibles (10 %). Primeramente, concluye que el gobierno digital elimina ciertos problemas que existen en determinados sectores públicos, permitiendo el desarrollo y mejora de la eficiencia. La segunda conclusión que los países han logrado algunos resultados positivos en la implementación de la digitalización, entre los que se destaca el reducir las brechas digitales, el aumento de oportunidades educativas y el aumento del compromiso cívico. La tercera conclusión da a conocer la implementación del gobierno digital en Perú, creando mayor confianza en la ciudadanía, que también es un habilitador de servicios.

Álvarez (2021) tiene el objetivo: Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en las organizaciones empresariales peruanas. Se basa en la correlación con diseños de campo no experimentales. Como el resultado es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), 0.325 acepta H1 y descarta H0 o nula, por lo que la relación entre la GRH y la productividad laboral es significativa. Conclusiones: El liderazgo basado en el reconocimiento se diseña como un mecanismo de incentivo para formular un proceso de liderazgo que promueva la producción de talento que promueva el mejor desempeño laboral de acuerdo con la creación de un programa de organización habilitadora.

En cuanto al marco conceptual y a un mayor esclarecimiento sobre el Gobierno Digital, se tomaron las siguientes definiciones.

Distintos niveles gubernamentales están poniendo en uso las diversas tecnologías informáticas a nivel mundial, nivel nacional, regional o local. Se ha vuelto importante la aplicación de TIC dentro de los gobiernos, normalmente conocido o denominado como gobierno electrónico pero yendo un poco más allá y definiendo mejor este uso tecnológico al servicio estatal, la denominación correcta sería de "Gobierno Digital" que se entiende como la aplicación de TIC a las gestiones del estado, es así como definen Marchionini et al. (2003) y concluyen con que deberán tenerse en cuenta las aplicaciones de este y el impacto que cause en la ciudadanía y el ente de gobierno a largo plazo.

Aportando también, Arias (2020) menciona que no cabe duda que las TIC han ocasionado cambios empresariales positivos, así como en instituciones, organizaciones y la sociedad; por los avances tecnológicos, cada día se cuenta con herramientas innovadoras que optimizan el tiempo laboral y privado, los procesos, las actividades, la importancia de las TIC es utilizarlas de manera efectiva, pues su principal función es acortar el tiempo y seguir desarrollándose como un aliado dependiendo del campo de actividad.

Toro-García et al. (2020) mencionan que el Gobierno digital visualiza la oportunidad para los gobiernos estatales a ser vistas con más confianza por la ciudadanía, fortaleciendo estos lazos y utilizando las TIC y haciendo notar su cercanía y su inteligencia, interactuando con ellos y hacia ellos, procurando el incremento de su bienestar social.

Así mismo la OCDE, contribuyendo con la teoría, señala que la información y tecnología usados estratégicamente sirven de mejora para la atención de servicios, reforzar la confianza con el aparato estatal y contar con un mejor diseño de este. Es así que viene impulsando a distintos gobiernos hacia su implementación de estas tácticas de gobierno digital y lograr que estos puedan contar con un criterio digital en su sector.

Siendo así, Atalaya y Tarazona (2021) identifican un último objetivo del Gobierno Digital, el cual viene a ser la creación de valor público y su modernización, adhiriendo las tecnologías digitales dentro del diseño de los servicios a prestar como ente estatal, fundamentados en el ciudadano, que pueda contar con atención personalizada y sus políticas públicas acompañados del logro eficaz y productivo.

Williams y Valayer (2018) mencionan que el gobierno Digital toma en cuenta los avances tecnológicos y se centra en el uso de los datos, su análisis y su reutilización para hacer más sencillas las transacciones entre el gobierno, empresas y ciudadanía. Toma los datos y a partir de esta crea base de información que contribuyen a proponer modelos diferentes, eficaces, colaborativos y nuevos en cuanto a la prestación de servicios a nivel estatal. Estos procesos traen consigo constante cambio y rediseño. Pues la ambición de las organizaciones a medida de su aplicación no debería quedar solo en buscar ser eficiente y eficaz, sino además lograr óptimos resultados, con transparencia y abiertos, esto generaría un menor costo a largo plazo, un nivel de vida ciudadana favorable.

Según la OECD et al. (2021) es probable que una mayor interrupción de la revolución digital impulse la diversificación, y a su vez, la productividad laboral, ir creciendo y manteniéndose al pasar del tiempo dentro del entorno. Las disrupciones digitales han dado lugar a cambios dentro de sistema de producción y tipos de negocio, la reestructuración de este sector económico, los cambios laborales, el acceso a bienes y servicios inteligentes, así como situaciones competitivas nuevas.

Es así como, se usa la teoría de Estévez y Janowski (2016) quienes dan a conocer que la evolución del gobierno digital se da por la presión ejercida sobre la economía, aspecto social, política y otros, en países diferentes, ciudades y regiones cada cual con un gobierno en busca de soluciones digitales con innovación y disponibilidad. Por estos procesos los gobiernos toman e institucionalizan aquellas

innovaciones e impactos sobre sus servicios, estructuras y métodos brindados. Tomando en cuenta la posición del ciudadano, tales innovaciones generan impacto tanto en su forma de tratar con el gobierno y su calidad de vida.

En suma, se identificó que los autores antes mencionados convergen con el autor teórico y contribuyen en definir que el gobierno digital y su aplicación vienen siendo implementados a nivel mundial y que tiene como objetivo optimizar la atención a la ciudadanía, buscando mantenerse al tanto de los cambios tecnológicos y de su uso estratégico para brindar un mejor servicio por parte del aparato estatal, a su vez generando más transparencia institucional y confianza en los ciudadanos, además de mayor eficacia y eficiencia en el aspecto laboral.

La dimensión digitalización, indican Estévez y Janowski (2016) tiene que ver con la representación de documentos, datos y demás documentación puestos en formato digital, no tiene que ver con un rediseño, sino con digitalizar y automatizar lo ya existente. Según el MEF (2021) es la capacidad de utilizar datos y tecnología digital para producir, procesar y compartir información que permite la creación de nuevas funciones o la modificación de las que ya existen. Los indicadores son: formatos digitales, automatización de procesos y accesibilidad de servicios digitales.

La dimensión transformación, explican Estévez y Janowski (2016) que la finalidad es buscar la mejora de los procesos internos, tomando en cuenta las tecnologías digitales, esta dimensión tiene que ver con instituciones gubernamentales y la interacción entre sí. Por otro lado, Enríquez y Sáenz (2022) indican que los países apuestan por una transformación del tipo democrática estatal en su avance de la entrada a un gobierno digital sin limitaciones de incorporación de nuevas tecnologías que necesiten revisar y cambiar el diseño institucional, su estructura organizativa; nueva gobernanza y procesos nuevos de generar e implementar políticas públicas. Los indicadores para esta dimensión son: procesos internos, estructuras y tecnología digital.

La dimensión compromiso, Estévez y Janowski (2016) puntualizan en que las relaciones entre el gobierno y sus ciudadanos se transformen, además de otras instituciones no gubernamentales, fomentando su uso y acceso a las tecnologías digitales. Comentan Luna et al. (2015) se da el compromiso planteado por el gobierno para brindar información integral sobre sus actividades, costos, servicios

y procedimientos generando una comunicación directa con los ciudadanos y una confianza participativa que promueva la democracia. Los indicadores son: sistemas de prestación de servicios públicos y transparencia.

Sobre la Productividad laboral se tomaron las siguientes definiciones, Liu et al. (2011) mencionan que la Productividad laboral es crucial a lograr un posicionamiento económico, financiero como el resultado final de un proyecto. Indica que para que el trabajo tenga éxito financiero, deberá tener un nivel adecuado de productividad laboral logrando que los demás costos puedan tener reducción.

Así mismo, Mohamed et al. (2015) mencionan en cuanto a la relación de la Productividad laboral con los RR.HH., es importante estar en constante armonía y articulación ya que es uno de los factores para contar con una productividad laboral adecuada y que además influyen otros factores como políticos, tecnológicos hacia su constante mejora, indica el autor que estos deben contar con la transparencia y competencia a nivel internacional.

Por otro lado, Kheyfets y Chernova (2019) indican que un factor importante para el crecimiento económico es la introducción de tecnologías digitales, esta influye considerablemente en la Productividad laboral hacia un crecimiento económico sostenible.

Es así como, Chacaltana y Yamada (2009) definen la productividad laboral indicando que tiene que ver con la relación del valor producido con la materia empleada en tal producción. La productividad laboral es pieza clave de toda empresa, en este caso del aparato estatal, con visión de alcanzar el objetivo propuesto. Es así como cuenta con varias pautas para ser eficaz y eficiente en el estado, sumado a la tecnología hacia este logro.

En cuanto a la dimensión empleos de calidad, Chacaltana y Yamada (2009) mencionan que son todos los trabajos que requieran trámites mínimos informados por los propios empleados, es decir, que tenga acceso a alguno o varios beneficios laborales legales (seguros médicos, descansos, bonos, salarios y otros). Así mismo Cáceres (2021) define que son los beneficios laborales con los que se cuenta para generar consecutivamente una creciente de la productividad laboral, esto tiene que ver con el gasto social que acrecienta la tasa de empleo laboral. Los indicadores son: competitividad y rendimiento.

La dimensión crecimiento de la productividad laboral, Chacaltana y Yamada (2009) la definen como lo producido en promedio por empleado durante un cierto tiempo y mas no por el número de trabajadores empleado. Según García (2007) su explicación tiene que ver con muchas razones, mas no solo por el trabajo y su calidad. Los indicadores son: profesionalización y gestión del talento.

La dimensión desarrollo humano, Chacaltana y Yamada (2009) indican, es una variable social que tiene que ver con la productividad laboral ya que de ella depende la competencia internacional que pueda alcanzar, tiene que ver con las condiciones laborales prestadas. También García-Rodríguez (2017) indican que es la base principal para lograr el crecimiento económico y por ende generar productividad laboral, a principios surge desde el planteamiento económico en su afán de conseguir el desarrollo, partiendo luego el interés de estudiar o analizar puntos como la educación y salud como parte de esta dimensión. Los indicadores: producto por trabajador y costo laboral unitario.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Acerca del método científico, Cabezas et al. (2018) mencionan es el camino procedimental que sigue una investigación, con la finalidad de encontrar modos de procesos justos para identificar los vínculos externos e internos, partiendo de lo general a lo profundo del conocimiento obtenido, logrando su demostración con razonabilidad y su consecuente comprobación mediante experimento haciendo uso de técnicas. En cuanto a la metodología de la investigación, menciona, tiene que ver con todo lo que engloba acerca de los puntos operativos necesarios al realizar un estudio.

En relación con los paradigmas, se tomaron en cuenta las definidas a continuación: Según Arriola (2013) el constructivismo dentro del paradigma ontológico, que indica solo se aspira alcanzar a los hechos ya que se consideran de poca importancia y por su inaccesibilidad, más al contrario sus representaciones son las alcanzables, desde el punto de vista epistemológico. Por tanto, se tomó el objetivismo como paradigma ontológico de la presente investigación.

En cuanto al paradigma epistemológico positivista, Ñaupas et al. (2018) definen que una tesis principal de esta área es que la ciencia no debe limitarse a ser especulativa, sino más bien a observar, definir, analizar, describir y medir los hechos reales de condición incognoscible. También afirma la importancia del positivismo se divide en tres etapas: positivo, teológico y metafísico. Tintaya (2015) aporta, como parte de la investigación positivista, el estudio se divide en tres etapas: 1) Planificar y desarrollar el proyecto 2) Trabajo de campo 3) Procesar y analizar el resultado. Las 3 fases claramente determinadas; si no tiene un proyecto de investigación bien definido, no logra pasar la siguiente etapa.

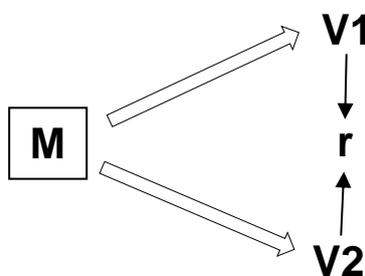
En la investigación, el tipo fue aplicada; ya que es el tipo de investigación que prioriza y genera la producción de conocimiento teniendo una aplicación más inmediata y a plazo medio dentro de la sociedad (Lozada, 2014). Además, que presenta un mayor valor por ser proveniente de la investigación de tipo básica, generando así un mayor capital de conocimiento. Así mismo, Vargas (2009) menciona que esta investigación aplicada se entiende como la puesta en práctica de los conocimientos a ser aplicados en beneficio de los participantes del proceso

y sociedad general, además de generar más conocimientos y enriquecer dicho método. Es por ello que este tipo de investigación es adecuada para ser empleada, aplicando los conocimientos ya existentes y a partir de ello generar nuevos aportes en beneficio del grupo estudiado y de la ciudadanía.

Sobre el nivel de investigación, se tomó el correlacional, que es un estudio que cuenta como objetivo el de analizar el tipo de relación existente entre una o más variables y/o categorías (Gómez, 2006). En esta investigación, fue necesario determinar la relación que existe entre las dos variables: Gobierno digital y Productividad laboral. Se plantea aplicar el siguiente esquema:

Figura 1

Muestra, Variables y Relación.



Donde:

M: Muestra.

V1: G.D.

V2: P.L.

r: Relación entre variables.

Con respecto al diseño de investigación, es no experimental; ya que es donde no se manipulan las variables, sino más bien mediante la observación de situaciones que ya existen, se toman en su entorno natural y después realizar su análisis, no se modifican las variables de manera intencional (Agudelo et al., 2008).

El enfoque viene a ser cuantitativo, emplea análisis y recolección de los datos que llevan a probar la hipótesis planteada a través de las preguntas empleadas, su confiabilidad se basa en lo numérico para un conteo y utilización estadístico que establecen exactamente los patrones poblacionales (Gómez, 2006). Se refiere a circunstancias en las que se utilizan esquemas de valor-variable y obtención de información inmediata (Canales, 2006).

Finalmente, el método de investigación tomado fue el deductivo; este método parte de lo general a lo particular, parte del modo inicial con que se ve y luego dar pase a inferencias verdaderas, que una vez que se admita su resultado, sería imposible que resulte falsa. Y por ende se asegura una conclusión verdadera. Asimismo, se define el hipotético deductivo, como un único método de acceso a información del tipo científico, siendo aplicado a diversas ciencias. Consta de pasos para su desarrollo, la observación del punto a ser estudiado, planteamiento de la hipótesis y dar una explicación deductiva del estudio y así finalmente llegar a comprobar su veracidad de lo deducido, siendo comparados con la experiencia (Cabezas et al., 2018). Por ende, cabe mencionar que esta investigación guarda relación con este método a usar ya que se analizará primero de la totalidad y finalmente concretar la unidad y demostrar la hipótesis planteada.

3.2. Variables y Operacionalización

Como definición conceptual de la variable Gobierno Digital, Estévez y Janowski (2016) mencionan que recientemente los diversos gobiernos del mundo en sus distintos niveles vienen acondicionando la tecnología y haciendo la implementación estratégica tanto del gobierno electrónico como del gobierno digital, consiguiendo se dé una diversidad de innovaciones, así mismo de impactos en el nivel de vida de los ciudadanos y dentro de sus organizaciones.

En cuanto a la definición operacional, según Espinoza (2019) consiste en una secuencia de procedimientos o instrucciones para medir una variable definida de manera conceptual. En este caso, se intentará conseguir la mayor cantidad de información acerca de las variables seleccionadas comprendiendo su significado y relevancia en el contexto. Conforme a ello, se requiere una minuciosa revisión de la teoría existente dentro de un marco teórico. Bauce et al. (2018) complementan que la operacionalización de las variables está íntimamente relacionada con el tipo de técnica o método utilizado de recolección de los datos. El gobierno digital va de la mano con la innovación logrando un Impacto en la sociedad y sus entes que la rigen, así mismo como su Transformación.

Es así que se hizo uso de un cuestionario para el recojo de información conformado por 35 preguntas, las cuales fueron aplicadas a los trabajadores de un municipio distrital en la ciudad de Ayacucho.

En cuanto a los indicadores: constó de 08 indicadores dimensionadas de la siguiente manera: a) Digitalización: formatos digitales, automatización de procesos, accesibilidad de servicios digitales. b) Transformación: procesos internos, estructuras, aplicación de tecnología digital. c) Compromiso: sistemas de prestación de servicios públicos, transparencia.

Escala de medición: Según Coronado (2007) trata de un grupo de valores posibles que tiene una variable. Tiene un inicio y final puntual dentro de una organización de valores continuos y ordenados. El rango con que se midió una variable determinó su propiedad de medición, la fórmula, procedimiento estadístico que sirvió para analizar los datos y así probar la hipótesis teórica.

A partir de ello, la escala de medición en la investigación fue: Totalmente en desacuerdo con valor 1, en desacuerdo con valor 2, indiferente con valor 3, de acuerdo con valor 4 y totalmente de acuerdo con valor 5; con la finalidad de identificar el valor cuantificable acerca de lo que piensan al respecto los laboradores del municipio distrital en Ayacucho.

Definiendo conceptualmente la variable Productividad Laboral, Chacaltana y Yamada (2009) mencionan que, muchos estudios arrojan que estando en un crecimiento económico, la creación de trabajos calificados no es muy rápida y no se da el crecimiento de los ingresos a pesar del crecimiento de su dispersión. Uno de los motivos en este caso son los bajos niveles que presenta el entorno laboral peruano para la productividad.

En cuanto a la definición operacional, define que los empleos de calidad van continuos con el crecimiento y así mismo con el desarrollo humano determinando mediante los indicadores su importancia en la investigación. En base a esto, se utilizó un cuestionario que consta de 35 preguntas para recolectar la información.

Sobre los indicadores: se dimensionaron en 06 partes, de la siguiente manera: a) Empleos de calidad: competitividad y rendimiento. b) Crecimiento: Producto por trabajador y Costo laboral unitario. c) Desarrollo humano: Profesionalización y Gestión del talento

Escala de medición: la medición realizó mediante escala ordinal Likert, presentando un esquema de cinco alternativas, asignando los valores de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo con valor 1, en desacuerdo con valor 2, indiferente con valor 3, de acuerdo con valor 4 y totalmente de acuerdo con valor

5; con el propósito de establecer indicadores medibles con respecto de la opinión de los laboradores del municipio distrital en Ayacucho.

3.3. Población, Muestra y Recolección de datos.

La población de estudio es el vinculado de personas u objetos de los cuales se pretende conocer más mediante la investigación. Pues este grupo está conformado ya sea por personas, objetos, accidentes, animales y otros, (López, 2004). La población de la investigación estuvo conformada por 150 trabajadores municipales quienes vienen cumpliendo labores dentro del municipio distrital en la Región de Ayacucho - 2022.

Criterios de inclusión: los trabajadores que tengan Contrato Administrativo de Servicios (CAS), personal administrativo con más de 06 meses laborando en la entidad, personal de distintas áreas dentro de la institución.

Criterios de exclusión: trabajadores con contrato de Locación de Servicios, servidores auxiliares como personal de seguridad y limpieza, personal con menos de 6 meses de labor.

La muestra: En mención de los criterios antes definidos, los participantes tomados en cuenta fueron 108 trabajadores ediles, una vez aplicada la fórmula finita establecida y teniendo en cuenta la apertura que tuvieron los servidores públicos. Existen diversos procedimientos que ayudan a determinar la muestra, tales como la lógica, las fórmulas y otros. La muestra es la parte que representa al total, que es la población, (López, 2004).

El muestreo: Es el método usado para elegir a las unidades que compongan la muestra de la población en total (López, 2004). Es un proceso de razonamiento estadístico que proyecta los resultados de una muestra en el universo o, por el contrario, los infiere aprendiendo los parámetros del universo utilizando la muestra; añadiendo que esta viene a ser un medio mas no un fin (Salinas y Cárdenas, 2009). Es así que estas unidades se eligieron aleatoriamente de modo simple, seleccionando al azar a los 108 trabajadores que fueron representativos del total de la población.

La unidad de análisis: refiere a las piezas de contenido de los cuales se elaboró el análisis, se refiere a ellos como la representación de información primordial a ser procesado, el cual se ajustó a la data requerida (Cáceres, 2003).

Para esta investigación se tomó como la unidad de análisis a cada trabajador del municipio distrital elegido, que labore de modo presencial y tomando los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica empleada para la investigación fue la encuesta, la cual permitió ubicar con mayor asertividad las respuestas a las interrogantes concernientes a la investigación y su aporte, que por su rápida aplicabilidad ayudó a obtener la data de manera precisa e inmediata, mencionan Ñaupas et al. (2018) que las técnicas en la investigación son los procedimientos y las normas que ayudan a alcanzar los objetivos, regulando los procesos en cada momento del desarrollo desde los inicios hasta sus finales, estas están dentro del método científico. Cisneros et al. (2022) indican que la encuesta es realizada por entrevistadores que deben estar capacitados, debe estar bien estructurado, debe ser probado previamente antes de aplicarse a la población, y los encuestados deben ser parte de una muestra de la población seleccionada y ser representativos, ya que los resultados obtenidos no deben generalizarse a toda la población.

El instrumento empleado fue el cuestionario, acerca de esto, Ñaupas et al. (2018) indican que esta es una herramienta física que permite recoger la información necesaria y los datos formulados a través de preguntas que requiera el investigador, estas tienen diversas formas que se basarán a las técnicas empleadas, así mismo son redactadas con la finalidad de alcanzar los objetivos en caso de ser una investigación cualitativa y las que se basen en las variables e hipótesis, en caso de la investigación cuantitativa. Sánchez et al. (2021) mencionan que el instrumento es el medio utilizado para recolectar información a partir del uso de una determinada técnica registrando el relacionamiento social y hacer una descripción de la realidad vivida por sus respectivos participantes.

La validez; los instrumentos para el recojo de información fueron sometidos a un juicio de validación a tres expertos, a los cuales se les remitió el formato de validación de instrumento a los tres expertos: Dr. Illa Sihuíncha Godofredo Pastor (Administrador de Empresas), Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio (Administrador de Empresas – Especialista) y el Mg. Quispe Bendezú David (Maestro en Ciencias Económicas, Mención en Gestión Pública); los cuales después de dar una revisión minuciosa certificaron la claridad, relevancia y la

pertinencia, teniendo en cuenta la claridad de los objetivos y el posicionamiento teórico; Ñaupas et al. (2018) indican que viene a ser el oportuno uso de un instrumento de medición según lo requerido, esta tiene que ver con la precisión con la que se pretende medir lo propuesto, es decir tiene que ser eficaz en cuanto a su empleo según el interés del investigador.

La confiabilidad, según Ñaupas et al. (2018) es la no variación significativa de los instrumentos, ya sea con los puntos como el tiempo, ni por la variabilidad de los usuarios, es decir no producir cambios a pesar del factor tiempo ni del grupo de estudio. En caso el resultado no es el esperado, quiere decir que no hay confiabilidad con el instrumento. El nivel de seguridad del puntaje se obtendrá por los mismos investigadores. Los resultados deberán ser entre 0 a 1, siendo el mejor puntaje el que se acerque a la unidad.

La prueba piloto fue aplicada con la intervención a 10 trabajadores municipales, lo que permitió obtener la información, validez y fiabilidad del instrumento, en este caso, del cuestionario. Para el margen de confiabilidad, establece un valor de 0 indicando nulidad y un valor de 1 indicando la máxima confiabilidad. Esto mostrará la correlación existente.

Mediante el SPSS V25, se procesaron las variables 1 y 2 utilizando el estadístico alfa de Cronbach, respectivamente tuvieron valores de confiabilidad: en cuanto al gobierno digital de 0.810 (alta confiabilidad) y a la productividad laboral de 0.964 (muy alta confiabilidad), respectivamente, indicando un alto grado de correlación y concordancia entre los ítems que componen cada variable, siendo válido se utilizan para la recogida de datos.

3.5. Procedimientos

Procediendo con la recolección de la información, se realizaron previas coordinaciones y se gestionaron los permisos respectivos con los responsables de la institución elegida para la aplicación del cuestionario que después de ser validado por los tres expertos, se realizó una prueba piloto a 10 trabajadores municipales demostrando así la fiabilidad del mismo, al evidenciar que la fiabilidad es correcta en ambos cuestionarios se aplicó a la muestra elegida de manera presencial, usando preguntas en escala ordinal en base a 35 preguntas, conforme a las dos variables de la presente investigación: Gobierno Digital y Productividad Laboral.

Bajo documento autorizado y con el acompañamiento de un personal de la oficina de administración, se procedió a ingresar a cada oficina, primero sensibilizando a los trabajadores del municipio para contar con su apoyo y sus respuestas sinceras, así mismo brindándoles las indicaciones de llenado del cuestionario. Una vez concluido con el recojo de la información obtenida, se procedió al vaciado, procesamiento y análisis de los datos haciendo uso del software SPSS V25.

3.6. Método de Análisis

Una vez obtenida la información en relación a las variables se procedió al análisis de los datos recolectados en campo, cuantificando y midiendo en una matriz en Excel, pasando así al análisis usando el software SPSS versión 25 para su sistematización y adecuada clasificación; los cuales posteriormente se procesaron, validaron, codificaron y se utilizaron los baremos obteniendo la estadística descriptiva, la cual permitió conocer los resultados de las variables y sus respectivas dimensiones aplicando baremos lo que permitió comprender los hallazgos encontrados en relación a las variables.

Posteriormente se realizó la estadística inferencial por lo que primero se desarrolló las pruebas de normalidad para conocer la distribución de datos que sigue cada variable, esto permitió elegir según la muestra de 108, el estadístico de Kolmogórov-Smirnov evidenciando que sigue una distribución no normal por lo cual se utilizó pruebas no paramétricas, en este caso Rho de Spearman, lo que permitió realizar el contraste de las hipótesis planteadas en la investigación, teniendo en cuenta además que el tipo de investigación es aplicada, diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo; el procedimiento y respectivo análisis de los datos, tuvo como punto de partida la elaboración de la base de datos con la información obtenida.

3.7. Aspectos Éticos

En el año 2010, se llevó a cabo la segunda Conferencia Internacional de Integridad en la Investigación y la Declaración de Singapur, con la finalidad de servir como modelo internacional de un manejo adecuado sobre la investigación. En este sentido, se planteó los siguientes principios: honestidad en toda la investigación, responsabilidad en la investigación para ser ejecutada, cortesía e imparcialidad y

una investigación con adecuada gestión por todos (Maguiña, 2018). Pues los beneficios y el valor que traiga la investigación dependerán principalmente de la integridad con la que se realice, si bien cada país a nivel mundial tiene un modo de desarrollarla, se cuenta con principios profesionales que garantizan este aspecto importante, independientemente de donde se lleve a cabo.

Así mismo, la Universidad César Vallejo (2017) indica dentro de sus objetivos en cuanto al código de ética, el velar por el adecuado cumplimiento y desarrollo de la investigación dentro de la universidad, cumpliendo con los estándares científicos internacionales de rigor, aplicando la honestidad y la responsabilidad para lograr ser precisos en cuanto al conocimiento científico, brindando protección a los investigadores tanto en derechos y su bienestar, como de la propiedad intelectual. Conforme a ello la presente investigación aplicó los principios como la responsabilidad, respeto de las personas en su integridad y autonomía, la búsqueda del bienestar, la honestidad y demás. Así también el adecuado uso de las fuentes de información bibliográfica, la propiedad intelectual y evitar el plagio o uso inadecuado de la investigación con otras autorías.

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

Este procedimiento básico permite la caracterización de la información recopilada en términos de frecuencia, porcentaje, etc. Para una mejor interpretación de la información se aplicaron escalas con categorías: eficiente, regular, deficiente, y alto, medio, bajo; y baremos a cada variable y dimensión.

En cuanto al cuestionario aplicado a 108 trabajadores de un municipio distrital de Ayacucho, en la Tabla 1 se observa que 68 personas dijeron que el gobierno digital se da en forma regular, lo que está representado por el 63%; por otro lado, lo que el 26,9% dijo que es eficiente y el 10.2% deficiente. La primera dimensión de digitalización, tiene el 67.6% (73 personas) a nivel regular, seguida de eficiencia, con un 22.2% (24 personas) y deficiente 10.2% (11 personas). Sobre la segunda dimensión de transformación, el 71,3% de los trabajadores cree es regular; el 19,4% cree que es eficiente y el 9.3% deficiente. Finalmente, en cuanto a la dimensión 3, el 38% de los trabajadores cree que el compromiso es regular; que el 50,9% de los trabajadores cree que es eficiente y el 11.1% deficiente.

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la variable Gobierno digital y sus dimensiones.

	V1 Gobierno digital		D3 Digitalización		D2 Transformación		D3 Compromiso	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Deficiente	11	10.2	11	10.2	10	9.3	12	11.1
Regular	68	63.0	73	67.6	77	71.3	41	38.0
Eficiente	29	26.9	24	22.2	21	19.4	55	50.9
Total	108	100.0	108	100.0	108	100.0	108	100.0

Nota: Tomado de datos en SPSS 25.

Sobre la Tabla 2, el nivel sobresaliente de la variable productividad laboral es el nivel medio del 75%, correspondiente a 81 trabajadores de un total de 108; seguido de un nivel bajo del 13.9% (15 personas), el 11.1% (12 personas) tiene un nivel alto. Dimensión 1, empleos de calidad, el 60.2% (65 personas) representa el nivel medio, mientras que en el nivel bajo y nivel alto tienen la valorización más bajos de 16.7% y 23.1% respectivamente. El 73.1% de las personas a las cuales se les aplicó el cuestionario creía que la dimensión 2 de crecimiento era medio, el 10.2% creía que el efecto era bajo y el 16.7% que era alto. Finalmente, la 3ª dimensión, el desarrollo humano de la productividad laboral del trabajador, fue considerada en nivel medio por el 47.2%, alto por el 18.5% y bajo por el 34.3% (37 personas).

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.

	V2 Productividad laboral		D1 Empleos de calidad		D2 Crecimiento		D3 Desarrollo humano	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	15	13.9	18	16.7	11	10.2	37	34.3
Medio	81	75.0	65	60.2	79	73.1	51	47.2
Alto	12	11.1	25	23.1	18	16.7	20	18.5
Total	108	100.0	108	100.0	108	100.0	108	100.0

Nota: Tomado de datos en SPSS 25.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad. Esta comparación lleva a conocer si los datos tienen una distribución de manera normal. Con respecto a la prueba de normalidad, se usó la prueba de Kolmogórov-Smirnov porque se enfoca en poblaciones > 50 casos, lo que es diferente en comparación con la prueba de Shapiro-Wilk con < 50 casos. Es así como, se concluyó que las variables gobierno digital y productividad laboral, juntamente con las dimensiones de digitalización, transformación y

compromiso no siguen una distribución normal. Entonces, para pruebas no paramétricas, el factor correlacional de Spearman viene a ser suficiente contribuyendo a comprender el grado con que se asocian la variable en estudio con la hipótesis indicada.

Prueba de hipótesis general. En cuanto a la hipótesis general de la investigación indica, la existencia de una relación positiva entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho. De la Tabla 3, está claro en cuanto a la significación (bilateral) de $0,00 < 0,05$, lo que descarta una hipótesis nula la cual se confirma con un 95% de confiabilidad que indica la existencia de una relación positiva entre las dos variables: gobierno digital y productividad laboral, el estadístico rho de Spearman es igual a 0,466. Así, se da un aumento proporcional entre ambas variables gobierno digital, y productividad laboral.

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

		V1 Gobierno digital	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	V1. Gobierno digital	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,466**
		N	108
	V2. Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,466**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	108

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

Nota: Tomado de datos en SPSS 25.

Prueba de hipótesis específica 1. De acuerdo con la hipótesis que se propuso inicialmente, se comprueba que se da una relación positiva entre la digitalización y la productividad laboral en trabajadores de un municipio distrital en Ayacucho. Al respecto en la Tabla 4, se muestra que el nivel de significancia es de 0.00, menor a 0.05, lo que descarta una hipótesis nula, lo que según el estadístico de Spearman ($r=0.404$) y 95% es de confiabilidad, se identifica la diferencia significativa entre las variables estudiadas se correlacionaron positivamente. En este sentido, los trabajadores de un municipio distrital en la región Ayacucho serán más productivos, teniendo en cuenta el desarrollo de la digitalización.

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 1

			D1V1 Digitalización	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	D1V1. Digitalización	Coeficiente de correlación	1.000	,404**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	V2 Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,404**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

Nota: Tomado de datos en SPSS 25.

Prueba de hipótesis específica 2. Partiendo de la hipótesis planteada inicialmente, acerca de que existencia de una relación positiva de la dimensión transformación y la productividad laboral de los trabajadores en un municipio distrital de Ayacucho. De acuerdo con la Tabla 5, evidencia un coeficiente de correlación bastante alto (0,436) y también muestra una correlación positiva (indicada por el símbolo de correlación), la cual es significativa (0,00), por debajo del nivel de significación (0,05), lo que permite validar transformación como dimensión significativamente correlacionada con la productividad laboral.

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 2

			D2V1 Transformación	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	D2V1. Transformación	Coeficiente de correlación	1.000	,436**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	V2. Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,436**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		108	108	

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

Nota: Tomado de datos en SPSS 25.

Prueba de hipótesis específica 3. Se confirma que la hipótesis planteada inicialmente tiene una relación positiva con respecto a la dimensión compromiso y la productividad laboral de los trabajadores de un municipio distrital de Ayacucho. Analizando la Tabla 6, está claro que su nivel de significancia (bilateral) está en 0.00 que menos a 0.05 descartando la hipótesis nula e indicando la correlación positiva entre las variables en investigación comprobado con el estadístico de Rho de Spearman ($r=0.370$) con un 95% de confiabilidad. Por lo cual, el crecimiento es proporcional entre la dimensión compromiso y la variable productividad laboral.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 3

			D3V1 Compromiso	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	D3V1 Compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	,370**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	V2 Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,370**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

Nota: Tomado de datos en SPSS 25.

V. DISCUSIÓN

A raíz de los avances tecnológicos en el mundo, el Perú al 2022 viene aplicando el gobierno digital con el apoyo y coordinación con sus gobiernos regionales y locales, lo cual viene a ser beneficioso para lograr un acercamiento del estado con sus ciudadanos, acrecentar la confianza en ellos y sobre todo buscar el compromiso mutuo; cabe mencionar que ante la pandemia del COVID 19 acrecentaron las necesidades de contar con un gobierno digital que permita dar continuidad a los servicios y trabajos de modo no presencial, a distancia o vía online.

Adherido a ello está la productividad laboral que es punto muy importante ya que de ello depende la efectividad con que se genere el adecuado desarrollo de cada sector para bienestar social común; es así como la presente investigación determina la relación positiva que existen en estas dos variables: gobierno digital y productividad laboral, con sus hipótesis comprobadas; así mismo las dimensiones de la variable independiente: digitalización, transformación y compromiso, relacionadas positivamente con la variable dependiente de productividad laboral, lo que ayuda a determinar y evidenciar según los resultados presentados, la relación positiva entre estas.

Esta investigación será de utilidad a futuras investigaciones, asimismo de aporte para el municipio distrital en el cual se realizó el trabajo de campo, como también otras entidades, conociendo los determinantes hacia una gestión pública eficiente, transparente, de confianza, que genere compromiso y bienestar de sus ciudadanos.

La investigación presentó como objetivo general, Determinar la relación que existe entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022. Con los objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la digitalización y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022. b) Determinar la relación que existe entre la transformación y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022. c) Determinar la relación que existe entre el compromiso y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022.

Previamente es necesario tener en cuenta el principal hallazgo de las estadísticas descriptivas sobre la relación entre gobierno digital y productividad

laboral que mostró que, de los 108 a los cuales se les aplicó el cuestionario, 68 dijeron que el gobierno digital se daba de forma regular, representado por el 63%; el 26,9% (29 personas) afirmó que es eficiente y solo el 10.2% deficiente. En cuanto a la variable productividad laboral, el índice de visibilidad es en general del 75%, que corresponde a 81 trabajadores de los 108 encuestados, seguido de un nivel bajo del 13,9% (15 trabajadores) y solo del 11.1% (12 trabajadores) nivel alto.

Así mismo, con la finalidad de hacer el contraste de la hipótesis general, el análisis bivariado entre gobierno digital y productividad laboral mostró que la información no procedían de una distribución normal según la prueba de Kolmogórov-Smirnov, usando la prueba no paramétrica de Spearman obteniendo un contraste estadístico de 0.466 con una significancia $p < 0.000 < 0.05$ asociado al rechazo de la hipótesis nula que determina una relación positiva entre ambas variables, gobierno digital y productividad laboral.

Los resultados obtenidos se contrastaron con el estudio de Cosquillo (2021) que menciona se ha avanzado bastante, pero ahora la pregunta es cómo el gobierno digital afecta a la gestión municipal en general, considerando que es hecho que se viene dando como parte de la historia humana y a su vez de como incide en los ciudadanos del Perú para aumentar la transparencia, la participación, la democracia y la cooperación con el gobierno a partir de ahora. Los resultados obtenidos son de 398, en cuanto a cálculo de su hipótesis general 398.95 confirmando así la confiabilidad de la misma en 95%, dando una correlación positiva.

Así mismo, Kheyfets y Chernova (2019) mencionan en su estudio que la productividad laboral en Rusia tiene una brecha económica de hasta cuatro niveles en comparación con otros países europeos y norteamericanos. La razón por la que los países desarrollados tienen una alta productividad laboral es que cuentan con una reserva de talento calificado tanto en calidad como en cantidad, y al mismo tiempo tienen suficiente organización y gestión con el objetivo de fortalecer este tipo de producción. Mencionan que a mayor calidad y organización del empleo y de la gestión, menores costes y pérdidas de empleo. Como resultado tiene una correlación (coeficiente de correlación $R = 0,57$) concluye que la productividad laboral en Rusia podría aumentar si las tecnologías mejoran.

Vázquez (2018) que sus resultados representaron el 32,1% y el 28,4% del crecimiento de la productividad de la industria, respectivamente, en Japón, la "fabricación de piezas y accesorios para automóviles" representó el 79,2% del crecimiento total. Concluye con que, el surgimiento y la innovación de nuevos ámbitos provocaron que se desencadene y se transforme estructuralmente, coincidiendo en una relación positiva.

Según Medina (2000) el modelo mostró que un aumento del 50 % en el promedio de días de incapacidad se asoció con una disminución del 11 % en los ingresos personales para hombres y 8 % hacia mujeres en áreas urbanas y una disminución de 13 % hacia hombres y 7 % en áreas rurales, determinando que la salud individual y se mide el impacto de los indicadores de salud en la productividad laboral de la población colombiana.

Desde la teoría, Estévez y Janowski (2016) en cuanto al gobierno digital, argumentan que los gobiernos responden e institucionalizan las innovaciones afectando sus procesos, estructuras y servicios prestados. Desde la perspectiva de los ciudadanos, estas innovaciones digitales afectan, traen cambios en su calidad de vida y cómo interactúan con el gobierno. Así mismo Chacaltana y Yamada (2009) de la teoría de productividad laboral, mencionan que los niveles más altos de productividad generalmente se asocian con una mejor tecnología, lo que a menudo salva puestos de trabajo a tiempo corto. No obstante, la relación fue positiva a tiempo largo, según convergen estudios diversos también, por ejemplo, como consecuencia de los continuos cambios tecnológicos.

Los hallazgos permitieron determinar que todos los estudios identificados comparten puntos de vista similares, convergen acerca del gobierno digital y la productividad laboral y de la correlación positiva existente entre ellas, lo que indica que la situación social actual fomenta dicho enfoque, lo que resulta en una mayor productividad debido a la reducción de tiempo que genera eficiencia, prestación de servicios, optimización de recursos, entre otros. El gobierno digital ha sido un acelerador de la productividad laboral, siendo eficaz, generando mayor rapidez, brindando menos tiempo de demora, actualización y facilidad de procesos dentro y fuera de la institución pública. Actualmente este gobierno digital está generando mayor atención de calidad al ciudadano, beneficios dentro de las

instituciones públicas, generando menos inversión de tiempo como de dinero, entre otros, y está siendo implementada en el Perú, según las directivas.

De acuerdo a la primera hipótesis específica, muestra que existe una relación positiva entre la digitalización y la productividad laboral del servidor público en un municipio distrital de Ayacucho. En cuanto a la estadística descriptiva se muestra como resultado que, de 108 trabajadores encuestados, 73 ó 67,6% de los encuestados cree que la digitalización es regular, seguido del 22,2% (24 trabajadores) que dijo que sí era eficiente y un 10,2% deficiente; con respecto a la productividad laboral, el 75% indicó un resultado medio correspondiente a 81 trabajadores de los 108 encuestados, seguido del nivel bajo con un 13,9% (15 trabajadores) y solo un 11,1% (12 trabajadores) en nivel de alto.

En cuanto al análisis inferencial de la primera hipótesis específica, se muestra que la data procede de una distribución normal según prueba de Kolmogórov-Smirnov, y acerca de la prueba no paramétrica de Spearman se pudo contrastar el estadístico con el valor asociado de 0,404 y significancia de 0,000 menor al 0,05 que descarta una hipótesis nula; lo que significa se tiene una correlación positiva entre la dimensión digitalización y la segunda variable. Arévalo y Valdez (2019) como resultado para productividad laboral fue de 0,708 y con la prueba de Pearson existe una correlación positiva entre las variables comunicación interna y la productividad laboral con una significación de $p = 0,000 < 0,05$.

Mohamed et al. (2015) con el objetivo de revisar la influencia del ejercicio de los RR.HH. en la productividad laboral dentro de la compañía petrolera en Libia, resuelve que los aspectos macro como son la política inestable y calidad de gobernabilidad tienen influencia significativa en la productividad.

Es así que, Atalaya y Tarazona (2021) coinciden que el gobierno digital significa un cambio a una cultura digital, lo que indica es imperativo que los trabajadores estatales comprendan el uso de estas tecnologías nuevas y, sobre todo, comprendan que no serán mejores servidores públicos sin la digitalización; porque con esto se da a entender al funcionario que, es posible brindar mejores servicios a los ciudadanos, y así generarse a la vez mayor productividad de manera eficaz. Por lo tanto, se digitaliza para brindar un mejor servicio a los ciudadanos. Del mismo modo, Cáceres (2021) aporta que la productividad laboral se aumenta de dos maneras: primero, a través de unas inversiones mayores del

recurso humano y cambios tecnológicos específicos de la industria y la digitalización, llamados cambios en la productividad interna; y segundo por cambios estructurales.

Complementando teóricamente, Estévez y Janowski (2016) indican que uno de los factores impulsores detrás de la digitalización es la presión para modernizar y aumentar la eficiencia interna. Las respuestas basadas en la computadora personal, la web y otras tecnologías disponibles incluyen, por ejemplo, registros públicos electrónicos y portales web de información pública. Estas innovaciones se institucionalizaron con la idea de reducir el papeleo, liberar la información y visualización de otras leyes también.

Los accesos a la información por parte de los ciudadanos, sobre las instituciones y los servicios del estado a través de los portales públicos disponibles en Internet. Así mismo, Chacaltana y Yamada (2009) mencionan que la mejora de la productividad a menudo se asocia con inversiones en tecnología, en consulta con diversas empresas a este respecto. Resulta que, en vista de ello, la gran parte de empresas innovaron regularmente el avance productivo y de digitalización.

Los autores hacen referencia a la relación positiva existente entre la dimensión digitalización y la productividad laboral, reforzando así los resultados obtenidos y comprobando la hipótesis específica planteada. La digitalización es punto importante hacia la mejora de las instituciones públicas ya que trae consigo la tecnología, permitiendo que los procesos internos, externos y servicios al público de calidad, implementando formatos digitales que permitan tener trámites alejados de la burocracia y menos engorrosos hacia los trabajadores estatales; la automatización de procesos con la implementación de los software de gestión y documentación; la accesibilidad de procesos más rápidos y sencillos hacia los usuarios y a los trabajadores de la entidad; todo esto siempre acompañado de capacitaciones perennes al personal. Teniendo en cuenta además que el estado peruano lo identifica como uno de sus objetivos para un gobierno digital, indicando se promuevan investigaciones e implementaciones de tecnologías digitales, servicios digitales, seguridad digital entre otros.

Sobre la segunda hipótesis específica planteada confirma que existe una relación positiva entre la dimensión transformación y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022. Los resultados de las

estadísticas descriptivas arrojaron que de 108 personas a los cuales se les aplicó el cuestionario, 77 dijeron que la transformación se da de manera regular, representando a 71,3%, el 19,4% (21 personas) calificaron de eficiente; relacionando a la productividad laboral, donde un 75% indicó a nivel medio correspondiente a 81 trabajadores de los 108 personas a los cuales se aplicó el cuestionario, seguido a nivel bajo con un 13,9% (15 personas) y solo un 11,1% (12 personas) en nivel alto.

Con respecto a la prueba de Kolmogórov-Smirnov de la segunda hipótesis específica, los datos no provienen de una distribución normal, y según la prueba no paramétrica de Spearman contrastando el estadístico es 0,436 y la comparación asociada de la significancia es 0,000 menor a 0,05, descartando así la hipótesis nula, lo que indica existe correlación positiva entre la dimensión de transformación y la productividad laboral.

Vargas (2021) menciona a autores de Panagiotopoulos quienes argumentan que todas las instituciones públicas deben priorizar dentro de su propósito mejorar la atención ciudadana y generar satisfacción y desarrollo. Los resultados de la transformación digital se centran en iniciativas que a largo plazo causarán impactos (56 %) o producen resultados específicos deseados (34 %) en lugar de resultados concretos medibles (10 %). Primeramente, concluye que el gobierno digital elimina ciertos problemas que existen en determinados sectores públicos, permitiendo el desarrollo y mejora de la eficiencia. La segunda conclusión es que los países han logrado algunos resultados positivos en la implementación de la digitalización.

Al mismo tiempo, se señala que es fundamental asegurar la necesaria difusión de alternativas tecnológicas digitales que creen sociedades que puedan contar con una mejor gestión. También hacen referencia a la importancia del valor público y proponer alternativas con miras a implementar una gestión pública que entienda las tecnologías digitales como una herramienta clave hacia una mejor atención administrativa. Este valor público proporciona una visión más amplia acerca de la transformación y el cambio necesarios para lograr las metas establecidas. Esto demuestra que existe la necesidad de cambios continuos a ser implementados, innovando estas herramientas digitales y lograr el desarrollo del país.

Álvarez (2021) afirma que el tipo de trabajo y productos adoptados por las organizaciones es muy importante para conocer el nivel de productividad laboral propuesto, el cual incluye los puntos necesarios como los cambios sociales creados, las herramientas utilizadas, las transformaciones y los equipos utilizados, mejorando la productividad y optimizando el trabajo y garantizar un trabajo más eficiente, reduciendo tiempo, costo y esfuerzo en tiempo y forma.

Una adecuada organización asegura una óptima división del trabajo y procesos debidamente coordinados, que crean el dinamismo y la reorganización necesarios para alcanzar los objetivos fijados. Una organización predominantemente rígida crea una productividad laboral desproporcionadamente alta porque no permite el desarrollo flexible necesario. En cuanto a su resultado, es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), 0.325 acepta H1 y descarta H0 o nula, por lo que la relación entre la GRH y la productividad laboral es positiva significativa.

Así también, Estévez y Janowski (2016) aportan que los impulsores de la transformación incluyen la necesidad de integrar y conectar las instituciones públicas y brindar mejores servicios al público. La respuesta se basa en la gestión del flujo de trabajo, el cómputo en la nube y otras tecnologías presentes actualmente, incluidas, por ejemplo, la reingeniería de procesos comerciales y la innovación del servicio público como de utilidades compartidas. Como también Chacaltana y Yamada (2009) que los aumentos de productividad provienen de una serie de actividades complementarias, incluidas las mejoras organizativas, las innovaciones en los métodos de producción y las innovaciones y transformaciones tecnológicas.

Se contrasta que los autores coinciden en cuanto a la relación positiva propuesta en esta hipótesis específica, lo que evidencia que van de la mano la dimensión transformación y productividad laboral.

La transformación es punto importante hacia el logro de un gobierno digital óptimo y de beneficio para la sociedad, es el paso hacia la innovación, donde aporta la disminución de brechas tanto sociales como tecnológicas, sociales porque es necesario transformar las relaciones institucionales como ciudadanas que coadyuvan a un gobierno digital óptimo; y tecnológicas por los avances que permiten el desarrollo de actividades en lo digital, todo esto dentro de los procesos internos, las estructuras como parte de reformas institucionales necesarias que

inician internamente abarcando acuerdos a escala nacional y en el caso del estado peruano que plantea según los objetivos hacia un gobierno digital, coordinar, promover e integrar colaboraciones entre instituciones del estado.

La tercera hipótesis específica propone una relación positiva entre la dimensión compromiso y la variable productividad laboral de los trabajadores en un municipio distrital de la región Ayacucho. Para la estadística descriptiva se tiene como resultado que el 41 ó 38% de los 108 trabajadores a quienes se aplicó el cuestionario consideraron que el compromiso es regular, seguido del 50,9% (55 trabajadores) que indicaron es eficiente; respecto a la productividad laboral, el 75% indicó dentro del nivel medio correspondiente a 81 trabajadores de 108 a quienes se aplicó el cuestionario, seguido con un 13,9% (15 trabajadores) en nivel bajo y solo un 11,1% (12 trabajadores) en nivel alto.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se muestra en cuanto al análisis inferencial que los datos no tienen una distribución normal según prueba de Kolmogórov-Smirnov, es así que utilizando la prueba no paramétrica de Spearman se genera el estadístico contrastado de 0,370 y la significancia 0,000 menor a 0,05 lo que descarta la hipótesis nula, y afirmar la correlación positiva existente entre la dimensión compromiso con la productividad laboral.

A lo cual, Romero (2019) afirma que en Costa Rica tuvieron el mejor desarrollo de gobierno digital y beneficiaron mucho a su población, señalando que emplearon de mejor manera las TIC mejoraron el nivel de vida de sus ciudadanos al brindar conocimiento e información directa, transparente y eficaz para la democracia plena, fomentando así un mayor compromiso social; concluye identificando que tienen una viabilidad más expedita y rápida con la aplicación de las tecnologías de la información digitales.

Así mismo, García et al. (2018) mencionan que el compromiso es un componente importante dentro de la productividad, además del comprender cómo se comportan y reaccionan los empleados, su lealtad, responsabilidad, desempeño, adherencia a las reglas y políticas. Concluye con que la situación del trabajo en la institución financiera crea estrés para los colegas y afectan negativamente el ambiente de trabajo, comprometiendo algunos indicadores de productividad.

Complementando, Estévez y Janowski (2016) mencionan que la necesidad de llegar a los ciudadanos y facilitar el control ciudadano, entre otras cosas,

conduce a la fase de compromiso. Las respuestas basadas en redes sociales, datos abiertos y demás tecnologías disponibles incluyen, por ejemplo, sistemas de crowdsourcing y participación electrónica. Estas innovaciones se institucionalizan a través de paradigmas como el gobierno participativo y el gobierno digital. Así mismo Chacaltana y Yamada (2009) están de acuerdo en que el compromiso con las empresas o centros laborales hoy en día es un motivador clave para el aumento de la productividad laboral.

En tal sentido se evidencia que los autores citados convergen en la relación positiva que existe entre la dimensión compromiso y la variable productividad laboral, generando aporte para futuras investigaciones similares. El gobierno digital viene cobrando mayor presencia dentro de cada gobierno local, y con la presente investigación se determinó y contrastó la relación positiva que tiene con la productividad laboral, así como con sus dimensiones que ayudan a componer esta significancia. Si bien es cierto a nivel de Latinoamérica se ve un avance optimista, es importante implementar la digitalización, la transformación generando con ello el compromiso social. Esta investigación podrá servir de referente a otras más que puedan darse en adelante y quieran encontrar esta relación positiva y comprobar o encontrar soluciones y avances en cuanto a la mejora de vida de los ciudadanos.

Así mismo, de conocimiento en el contexto nacional como indica en el DL N° 1412, presenta como finalidad la mejora de los servicios digitales prestados y de su acceso público, que tengan condiciones de seguridad, que interoperen, estén a disponibilidad, transparente para los ciudadanos y población en general. Lo que lleva a contrastar con el compromiso ciudadano promovido también interinstitucionalmente dentro de la administración pública en cumplimiento a desarrollar una sociedad con conocimiento y el gobierno digital.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En cuanto a la hipótesis general propuesta de la relación entre el gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región Ayacucho - 2022. Los resultados clave de las estadísticas descriptivas muestran que 68 trabajadores de los 108 a los cuales se les aplicó el cuestionario, indicaron que el gobierno digital se da de forma regular, lo que representa el 63 %, mientras que el 26.9 %, incluidos 29 empleados, indicaron que es eficiente y el 10.2% con 11 trabajadores, deficiente. Por su parte, la prueba no paramétrica de Spearman tiene un estadístico de contraste de 0,466 y una significancia de 0,000 <0,05, descartando así una hipótesis nula de que existe una relación positiva entre el gobierno digital y la segunda variable, productividad laboral. Con base en resultados cuantitativos sustentados en el marco teórico, los aportes encontrados son plausibles en el sentido de que los modelos de gobierno digital, se vienen implementando y son necesarios, incluyen: digitalización, transformación y compromiso; contribuyendo a la eficiencia, eficacia, facilitando lograr las metas y objetivos de los que trabajan en dicha institución, y con ello aumenta la productividad laboral. Se concluye que, “El Gobierno digital se relaciona positivamente con la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho – 2022”, debido a que, en la prueba no paramétrica mediante Rho de Spearman, resulta un valor de significancia Sig. = 0.000 menor que 0.05; quedando demostrada así la hipótesis general, dando solución al problema general y cumpliéndose el objetivo general propuesto.

Segunda. En cuanto a la primera hipótesis específica, que se construye en relación entre la digitalización y la productividad laboral en un municipio distrital en la región Ayacucho - 2022. La estadística descriptiva muestra como resultado que, en la aplicación de cuestionario a 108 trabajadores, el 73 ó 67.6 % de los trabajadores consideró que la digitalización es regular, en seguida el 22.2% (24 trabajadores) que indicó que era eficiente y el 10.2% con 11 trabajadores, deficiente. Al mismo tiempo, se evidencia que existe una relación positiva entre la dimensión digitalización

y la productividad laboral con $Rho=0.404$ con una significancia de $0.000 (<0.05)$ que significa el rechazo de la hipótesis nula. Es así que basado en los aspectos metodológicos como parte del análisis descriptivo, se muestra relación entre la digitalización y productividad laboral, donde la empleabilidad de esta dimensión suma a la productividad laboral, generando que los trámites sean menos engorrosos con la automatización de procesos, empleando formatos digitales y sobre todo contando con la accesibilidad de servicios digitales, todo ello con la intención de mejorar y ser efectivos, eficientes y productivos, aumentando así la productividad laboral.

Tercera. En cuanto a la segunda hipótesis específica planteada, acerca de que existe una relación positiva entre la transformación y la productividad laboral en un municipio distrital en la región Ayacucho - 2022. Acerca de las estadísticas descriptivas, los resultados principales mostraron que de los 108 trabajadores municipales que se les aplicó el cuestionario, 77 dijeron que la transformación está en un nivel regular, representando al 71,3%, y el 19,4% con 21 trabajadores dijeron que está en nivel eficiente y por último el 9,3% con 10 trabajadores indicaron en nivel deficiente. Por su parte, la prueba no paramétrica de Spearman tiene un estadístico de contraste de 0.436 y una significancia de $0.000 (<0.05)$, lo que lleva a descartar una hipótesis nula de que por lo tanto existe una relación positiva entre transformación y productividad laboral. Las respuestas encontradas se justifican sobre la base de resultados cuantitativos sustentados en las ideas teóricas propuestas en el sentido de que la dimensión transformación es parte importante en los procesos internos, las estructuras y la tecnología digital que faciliten y brinden los servicios necesarios, beneficiando para la productividad laboral.

Cuarta. En cuanto a la tercera hipótesis específica, de que existe una relación positiva entre el compromiso y la productividad laboral en un municipio distrital en la región Ayacucho - 2022. La estadística descriptiva muestra como resultado que, en la aplicación del cuestionario a 108 trabajadores de la entidad, 41 trabajadores, que representan el 38% cree que la dimensión compromiso se encuentra en un nivel regular, el 50.9%

(55 trabajadores) que está en nivel eficiente, mientras que el 11.1% con 12 personas, en el nivel deficiente. Por lo cual se afirma que existe una correlación positiva entre esta tercera dimensión, compromiso, y la segunda variable de productividad laboral con $Rho = 0.370$ con una significancia de 0.000 (<0.05), que descarta la hipótesis nula. La relación entre la dimensión compromiso y la productividad laboral se demostró a través de un análisis cuantitativo teniendo en cuenta el componente metodológico, donde los sistemas de prestación de servicios públicos y la transparencia son parte para generar confianza a la población y se dé un óptimo desarrollo a mejorar las operaciones o influir en la gestión efectiva, hacia la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Teniendo en cuenta que el gobierno digital es esencial para generar confianza y parte fundamental en cuanto a obtener logros y resultados conforme a políticas públicas en diversas áreas como la modernización del estado, el tema anticorrupción, procesos de contrataciones públicas, recursos humanos, entre otros; coadyuvando a un desarrollo sostenible, que se relaciona positivamente con la productividad laboral, generando facilidades para el personal y su desenvolvimiento óptimo; en función a ello se recomienda a los involucrados, a desarrollar, adoptar e implementar tácticas e iniciativas hacia un gobierno digital promoviendo las buenas prácticas enmarcadas al desarrollo, la prestación de servicios y políticas públicas en forma inclusiva y abierta. Así mismo el involucramiento y capacitación permanente en temas básicos de tecnologías y procesos digitales, TIC 's, manejo de formatos digitales, que facilitarán y contribuirán de manera importante al desarrollo profesional de los trabajadores a nivel general, por ser punto clave hacia el logro de los objetivos y el buen funcionamiento de la entidad.

Segunda. Acerca de la dimensión digitalización y la productividad laboral; en función al número importante de trabajadores que la determinó en nivel regular, seguido de eficiente y deficiente, es menester mencionar que en búsqueda de un óptimo desenvolvimiento y productividad de los trabajadores, se recomienda al área de Administración, desarrollar e implementar la digitalización de manera sostenible, aplicar herramientas digitales, proporcionar equipos y más profesionales al área de informática hacia la digitalización de la información y los formatos internos y de atención al público y así mismo brindar la seguridad de datos a este, involucrando a los trabajadores, por último se recomienda al área de Mesa de Partes gestionar software's como SISGEDO o similares, para la atención efectiva al público, evitando generar mayores complicaciones tanto a los trabajadores como a los usuarios.

Tercera. Con relación a la segunda dimensión, de transformación y la productividad laboral; se recomienda a la Gerencia Municipal implementar formatos digitales que coadyuve a los trabajadores a regular los procesos y trámites

tanto internos como externos, a seguir generando y alineando acuerdos de acuerdo a la Nueva Ley de Modernización del Estado N° 27658 (En diversas estructuras, subestructuras, estructuras, procedimientos y organizaciones, el Estado peruano declara que se moderniza para mejora de la gestión pública y la construcción de un Estado democrático, descentralizado y al servicio de sus ciudadanos), con el estado central, hacia la transformación digital en cuanto a equipos tecnológicos acorde a las labores desarrolladas, capacitaciones y así brindar soporte a los trabajadores en función a la calidad de empleo que mejora mucho más la productividad laboral.

Cuarta. Respecto a la dimensión de compromiso y la productividad laboral; se recomienda al área de Recursos Humanos realizar actividades de capacitación profesional de acuerdo a los objetivos que se propone la entidad, así como del manejo de las TIC 's, esto con el objetivo de reforzar el compromiso existente de los trabajadores que les permitirá tener la seguridad y acompañamiento en sus procesos de mejora en el desarrollo de sus actividades encomendadas. Se recomienda también a la oficina de Gerencia Municipal, gestionar la implementación el área de informática y junto al área de comunicaciones y demás áreas brindar información actualizada y necesaria a la población beneficiaria, generando compromiso de parte de los usuarios, promoviendo la transparencia y demás principios que acompaña la gestión pública.

REFERENCIAS

- Agudelo Viana, G., Aigner Aburto, J. M., & Ruiz Restrepo, J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. La Sociología en sus Escenarios, (18), 1–46. ISSN: 123-8973. En: <https://acortar.link/sfVkuI>
- Álvarez Panta, Alberto Jesús (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, ISSN-e 2610-802X, ISSN 2542-3029, Vol. 7, N°. Extra 2, 2021, págs. 902-915. DOI 10.35381/cm.v7i2.562
- Arévalo Fernández, Lerys Milagros; Valdez Sánchez, Jhon Charles (2018). *Comunicación Interna y Productividad Laboral en las Empresas De Tarapoto*. Escuela Profesional de Administración. Universidad César Vallejo. DOI: <https://doi.org/10.18050/cientifi-k.v7i1.2126>
- Arias Gonzales, Jose Luis (2020). *Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-06461. ISBN: 978-612-00-5506-9 De: <https://acortar.link/84Kvuf>
- Arriola, Jonathan (2013). *El Constructivismo: Su Revolución Onto-Epistemológica en las RRII - Parte III*. "Revista Letras Internacionales, Universidad ORT Uruguay". De: <https://acortar.link/uNn1D1>
- Atalaya Pinedo, Darwin Alexis y Tarazona Sanchez, Ivan Mijailovich (2021). *Identificación de factores críticos para la implementación exitosa del Gobierno Digital en el Perú desde la perspectiva de actores relacionados al Poder Ejecutivo*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18347>

- Bauce, Gerardo J.; Córdova, Miguel A. y Avila, Ana V. (2018). *Operacionalización de variables*. Rev. Inst. Nac. Hig. "Rafael Rangel", Revisión. De: <https://acortar.link/QUIY82>
- Cabezas Mejía, Edison Damián; Diego Andrade Naranjo y Johana Torres Santamaría (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. ISBN: 978-9942-765-44-4. De: <https://acortar.link/9nlbT>
- Caceres, Pablo (2003). *Análisis Cualitativo de Contenido: Una Alternativa Metodológica Alcanzable*. Psicoperspectivas, II (1),53-81. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171018074008>
- Cáceres, Luis René (2021). *Labour productivity and Central American economic integration: the case of El Salvador*. Revista CEPAL No.133. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47080>
- Canales Cerón, Manuel (2006). *Metodologías de investigación social* [texto impreso] / Manuel Canales Cerón. —1ª ed. – Santiago: Lom Ediciones. ISBN: 956-282-840-9 De: <https://acortar.link/HxvML>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., & Garcés-Bravo, J. (2022). *Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia*. Dominio de las Ciencias, 8(1), 1165-1185. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Cosquillo Lavado, S. G. (2021). Gobierno Digital y la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Tarma. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2020-2032. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.413
- Chacaltana, Juan; Yamada, Gustavo (2009): *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*, Working Paper, No. 691, Inter-American Development Bank,

Research Department, Washington, DC. This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/10419/51423>

Delgado Lucas, H. (2020). *Incidencia del Gobierno Digital en la reducción de la percepción de modernización*. Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas, 13(10), 145-156. De:
<https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/695>

Enríquez y C. Sáenz (2022), “*Gobierno digital: pieza clave para la consolidación de Estados democráticos en los países del SICA*”, serie Estudios y Perspectivas- Sede Subregional de la CEPAL en México, N° 196 (LC/TS.2022/27; LC/MEX/TS.2022/1), Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Estévez, Elsa Clara y Janowski, Tomasz (2016). *Gobierno digital, ciudadanos y ciudades inteligentes*. Bit & Byte; año 2, no. 3. Facultad de Informática, 11-13. ISSN: 2468-9564. En: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/53440>

Espinoza Freire, Eudaldo Enrique. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. Segunda parte. Conrado, 15(69), 171-180. Epub 02 de septiembre de 2019. De <https://acortar.link/pvKleb>

García Dávalos, C. J., Quiroz González, M. E. N., & Yaya Espinoza, A. L. (2018, December 1). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi:
<https://doi.org/10.19083/tesis/624879>

García-Rodríguez, José Félix, & García-Fariñas, Anaí, & Priego-Hernández, Oscar, & Martínez-Pérez, Lenin (2017). *Salud desde una perspectiva económica. Importancia de la salud crecimiento para el económico, bienestar social y*

- desarrollo humano*. Salud en Tabasco, 23 (1-2),44-47. ISSN: 1405-2091.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48754566007>
- Gobierno Regional Ayacucho (2019). Resolución Ejecutiva Regional N° 297-2019-
GRA/GR. CREAR el Comité de Gobierno Digital del Gobierno Regional de
Ayacucho. <https://acortar.link/jPELTS>
- Gómez, Marcelo M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* – 1ª ed. – córdoba: Brujas, ISSN 987-591-026-0, 160p. Disponible en:
<https://acortar.link/NnfDtB>
- Hernández Sampieri, Roberto (2014). *Metodología de la investigación*, sexta edición. McGraw-Hill. México., pág. 37. ISBN: 9878-1-4562-2396-0. Disponible en: <https://acortar.link/4hqOE>
- Kheyfets, B.A., Chernova, V.Y. (2019). *Sustainable agriculture in Russia: research on the dynamics of innovation activity and labor productivity*. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 7(2), 814-824. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(2\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(2))
- Liu, Min & Ballard, Glenn & Ibbs, C.. (2011). *Work Flow Variation and Labor Productivity: Case Study*. Journal of Management in Engineering. 27. 236-242. 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000056. <https://acortar.link/f0jg1m>
- López, Pedro Luis. (2004). *Población Muestra y Muestreo*. Punto Cero, 09(08), 69-74. De: <https://acortar.link/vBVSGt>
- Lozada, Jose (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, N°. 1, 2014, págs. 47-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luna Reyes, Luis Felipe; Gil García, José Ramón y Sandoval Almazán, Rodrigo (2015). *Avances y Retos del Gobierno Digital en México*. Instituto de

- Administración Pública del Estado de México, A.C. ISBN: 978-607-8087-27-3.
De: <https://acortar.link/iQOTHr>
- Maguiña Vargas C. (2018). *Integridad científica: necesidad que la normativa nacional incluya criterios para decidir ante casos de mala conducta científica*. Acta Med Peru; 35(2):85-6. Tomado de: <https://acortar.link/5qUxj1>
- Marchionini, Gary & Samet, H & Brandt, L. (2003). *Digital government. Communications of the ACM*. 46. 24-27. <https://acortar.link/WyKNxE>
- Méndez Carlos A. (1995) *“Metodología, guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. McGraw-Hill. Bogotá, 1995, pág. 92. ISBN: 958-600-446-5 Disponible en: <https://acortar.link/KAJOwM>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2021). Resolución Ministerial N° 065-2021-EF/44. *Plan del Gobierno Digital 2021 – 2023*. <https://acortar.link/h7lcm3>
- Mohamed Ibrahim Mohamed, Mahazan Abdul Mutalib, Adel M. Abdulaziz, Mikail Ibrahim³ & Nasser Ahmed Nasser Habtoor (2015), *“A Review of HRM Practices and Labor Productivity: Evidence from Libyan Oil Companies”*. doi:10.5539/ass.v11n9p215
- Mory Chiparra, William Eduardo (2020). *Disruption Caused by the COVID-19 Pandemic in Peruvian University Education*. Revista Internacional de Educación Superior. ISSN 1927-6044 (Impreso) ISSN 1927-6052 (En línea). doi:10.5430/ijhe.v9n9p80 URL: <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n9p80>
- Ñaupas Paitán, Humberto; Valdivia Dueñas, Marcelino Raúl; Palacios Vilela, Jesús Josefa; Romero Delgado, Hugo Eusebio (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis -- 5a. Edición*. Bogotá: Ediciones de la U, p.562; 24 cm. Incluye bibliografía ISBN 978-958-

762-876-0 e-ISBN 978-958-762-877-7. Tomado de: <https://acortar.link/eMtaKF>

OCDE, tomado de <https://www.oecd.org/gov/digital-government/digital-government-index-2019-highlights-es.pdf>

OECD, et al. (2021) “*Promover la productividad y potenciar la transformación digital*”, in Latin American Economic Outlook 2020: Digital Transformation for Building Back Better, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/4680ad7c-es>

Poder Ejecutivo (2018). Decreto Legislativo N°1412. *Decreto legislativo que aprueba la ley de gobierno digital*. Tomado de: <https://acortar.link/pp1YBv>

Prada, Ricardo; Rueda, Milton J., Ocampo, Pablo C. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*. ISSN: 0798-1015. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n45p06.

Presidencia del Consejo de Ministros (2021) Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N° 001-2021-PCM/SGD, “*Directiva que establece los Lineamientos para la Conversión Integral de Procedimientos Administrativos a Plataformas o Servicios Digitales*”. <https://acortar.link/IVydqg>

Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017/UCV (2017). *Aprobación de Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. Tomado de <https://acortar.link/RQduGK>

Ribero Medina, Rocío (2000). “*Salud y productividad laboral en Colombia*”. *Revista Desarrollo y Sociedad*, n.o 45 (2000): 1-30. <https://doi.org/10.13043/dys.45.1>

Romero-Pérez, J. E. (2019). El gobierno digital y los derechos humanos. La normativa costarricense. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 69(274-2), 627–644. <https://acortar.link/qy21IN>

- Sabaj Meruane, Omar y Landea Balin, Denisse (2012). *Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas*. Onomázein, (25),315-344.ISSN: 0717-1285. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134524361015>
- Salas Meruane, Paulina y Cárdenas Castro, Manuel (2009). *Métodos de investigación social*. ISBN: 978-956-287-266-9. Disponible en: <https://acortar.link/sBVi20>
- Sánchez Bracho, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*. Revista Científica UISRAEL, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú (2018), *Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. <https://www.gob.pe/institucion/senamhi/normas-legales/702931-ley-n-27658>
- Tintaya Condori P. (2015). *Operacionalización de las variables psicológicas. Aportes metodológicos, filosóficos y culturales en psicología* 13:63-78. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n13/n13_a07.pdf.
- Toro-García, A. F., Gutiérrez-Vargas, C. C., & Correa-Ortiz, L. C. (2020). *Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos*. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 12(22), 71-102. <https://doi.org/10.22430/21457778.1235>
- Vargas Bravo, D. C. O. (2021). El gobierno digital y su implementación en el estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13767-13777. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1356

Vargas Cordero, Zoila Rosa (2009). *La Investigación Aplicada: Una Forma de Conocer las Realidades Con Evidencia Científica*. Revista Educación, 33 (1),155-165. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

Vázquez López, Raúl. (2018). *Cambio estructural y productividad laboral en la industria*. Un análisis global. El trimestre económico, 85(338), 277-310. <https://doi.org/10.20430/ete.v85i338.310>

Williams, Mark y Valayer, Clementine (2018) *Digital Government Benchmark Study on Digital Government Transformation*. Francesco Pignatelli - DG JRC B6. <https://acortar.link/SkeOZh>

ANEXOS

Anexo 2.- Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gobierno Digital

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Digitalización	Formatos digitales. Automatización de procesos. Accesibilidad de servicios digitales.	p1, p2, p3 p4, p5 p6, p7	Escala ordinal Mediante escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Eficiente [67 - 90] Regular [42 - 66] Deficiente [18 - 41]
D2: Transformación	Procesos internos. Estructuras. Tecnología digital.	p8, p9 p10, p11, p12, p13		
D3: Compromiso	Sistemas de prestación de servicios públicos. Transparencia.	p14, p15 p16, p17, p18		

Nota: Adaptado de *Gobierno Digital, Ciudadanos y Ciudades Inteligentes*. (Estévez, Elsa Clara y Janowski, Tomasz, 2016).

Matriz de operacionalización de la variable 02: Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Empleos de calidad	Competitividad. Rendimiento.	p1, p2, p3, p4, p5	Escala ordinal Mediante escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Alto [63 - 85] Medio [40 - 62] Bajo [17 - 39]
D2: Crecimiento	Producto por trabajador. Costo laboral unitario.	p6, p7, p8 p9, p10		
D3: Desarrollo humano	Profesionalización. Gestión del talento.	p11, p12, p13, p14 p15, p16, p17		

Nota: Adaptado de *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú.* (Chacaltana, Juan; Yamada, Gustavo, 2009)

Anexo 3.- Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GOBIERNO DIGITAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Previo cordial saludo, agradezco su colaboración y su tiempo, que serán de mucha importancia para la recolección de datos para la elaboración de la tesis, mencionándole además que toda información que brinde será de carácter confidencial y solo de uso con fines académicos, por ello solicitarle por favor pueda responder con absoluta sinceridad el siguiente cuestionario.

El presente cuestionario está dividido en tres puntos; en el primer punto acerca de datos generales, el segundo punto las preguntas acerca del gobierno digital y el tercer punto de las preguntas acerca de la productividad laboral.

I. DATOS GENERALES

Edad:

Género: Femenino () Masculino ()

II. GOBIERNO DIGITAL

Marque teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

VI. GOBIERNO DIGITAL						
Nº	DIMENSIONES / ítems	OPINIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Digitalización					
1	Considero que la documentación municipal, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada					
2	Considero que la información estadística del distrito se encuentra en formatos digitales de manera adecuada					
3	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites					
4	Considero que la automatización de procesos dificulta la buena labor de los trabajadores					
5	El municipio utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro de impuestos, arbitrios municipales					
6	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles					
7	Considero que es necesario que los trabajadores del municipio cuenten con firma digital para viabilizar los procesos					
	DIMENSIÓN 2: Transformación	1	2	3	4	5
8	Considero que Mejorar los procesos internos del municipio (reformas), son necesarios para lograr la transformación					
9	Considero que el municipio cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos					
10	Considero que el gobierno central presenta acuerdos para la transformación digital de los gobiernos locales.					
11	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos					
12	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores					
13	Considero que el municipio cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad					
	DIMENSIÓN 3: Compromiso	1	2	3	4	5
14	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios					

15	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios					
16	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana					
17	Considero que las operaciones del gobierno como rendición de cuentas, son parte de la transparencia					
18	Considero que el municipio transparenta su información y sus procesos					

III. PRODUCTIVIDAD LABORAL

Marque según la escala:

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

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Nº	DIMENSIONES / ítems	OPINIÓN				
	DIMENSIÓN 1: Calidad de empleos	1	2	3	4	5
1	Considero que los trabajadores del municipio son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del municipio					
2	Considero que los trabajadores del municipio cumplen con las metas planteadas por el municipio sin mayores dificultades					
3	Considero que los trabajadores del municipio logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario					
4	Considero que el municipio cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo					
5	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el municipio					
	DIMENSIÓN 2: Crecimiento	1	2	3	4	5
6	Considero que el producto por trabajador tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad					
7	Considero que en el municipio se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento					
8	Considero que el producto por trabajador es favorable por el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento					
9	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas					
10	Considero que el municipio asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad					
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano	1	2	3	4	5
11	Considero que los trabajadores del municipio están calificados profesionalmente para asumir los cargos					
12	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del municipio para su crecimiento profesional para el desarrollo humano					
13	Considero que el municipio brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización					
14	Considero que los trabajadores del municipio, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.					
15	Considero que el municipio brinda capacitación constante a sus trabajadores					
16	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.					
17	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.					

Anexo 4. - Certificado de validez de expertos



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	
	DIMENSIÓN 1: Digitalización							
1	Considero que la documentación municipal, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	X		X		X		
2	Considero que la información estadística del distrito se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	X		X		X		
3	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	X		X		X		
4	Considero que la automatización de procesos dificulta la buena labor de los trabajadores	X		X		X		
5	El municipio utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro de impuestos, arbitrios municipales	X		X		X		
6	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	X		X		X		
7	Considero que es necesario que los trabajadores del municipio cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Transformación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considero que Mejorar los procesos internos del municipio (reformas), son necesarios para lograr la transformación	X		X		X		
9	Considero que el municipio cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	X		X		X		
10	Considero que el gobierno central presenta acuerdos para la transformación digital de los gobiernos locales.	X		X		X		
11	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	X		X		X		
12	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	X		X		X		
13	Considero que el municipio cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	X		X		X		
15	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios	X		X		X		
16	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana	X		X		X		
17	Considero que las operaciones del gobierno como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	X		X		X		

18	Considero que el municipio transparenta su información y sus procesos	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

11 de noviembre 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Calidad de empleos								
1	Considero que los trabajadores del municipio son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del municipio	X		X		X		
2	Considero que los trabajadores del municipio cumplen con las metas planteadas por el municipio sin mayores dificultades	X		X		X		
3	Considero que los trabajadores del municipio logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	X		X		X		
4	Considero que el municipio cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	X		X		X		
5	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el municipio	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Crecimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que el producto por trabajador tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad	X		X		X		
7	Considero que en el municipio se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento	X		X		X		
8	Considero que el producto por trabajador es favorable por el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	X		X		X		
9	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	X		X		X		
10	Considero que el municipio asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que los trabajadores del municipio están calificados profesionalmente para asumir los cargos	X		X		X		
12	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del municipio para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	X		X		X		
13	Considero que el municipio brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	X		X		X		
14	Considero que los trabajadores del municipio, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	X		X		X		
15	Considero que el municipio brinda capacitación constante a sus trabajadores	X		X		X		

16	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	X		X		X	
17	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

11 de noviembre 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GOBIERNO DIGITAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Digitalización								
1	Considero que la documentación municipal, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	X		X		X		
2	Considero que la información estadística del distrito se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	X		X		X		
3	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	X		X		X		
4	Considero que la automatización de procesos dificulta la buena labor de los trabajadores	X		X		X		
5	El municipio utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro de impuestos, arbitrios municipales	X		X		X		
6	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	X		X		X		
7	Considero que es necesario que los trabajadores del municipio cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Transformación		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considero que Mejorar los procesos internos del municipio (reformas), son necesarios para lograr la transformación	X		X		X		
9	Considero que el municipio cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	X		X		X		
10	Considero que el gobierno central presenta acuerdos para la transformación digital de los gobiernos locales.	X		X		X		
11	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	X		X		X		
12	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	X		X		X		
13	Considero que el municipio cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	X		X		X		
15	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios	X		X		X		
16	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana	X		X		X		
17	Considero que las operaciones del gobierno como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	X		X		X		

18	Considero que el municipio transparenta su información y sus procesos	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

11 de noviembre 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Calidad de empleos							
1	Considero que los trabajadores del municipio son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del municipio	X		X		X		
2	Considero que los trabajadores del municipio cumplen con las metas planteadas por el municipio sin mayores dificultades	X		X		X		
3	Considero que los trabajadores del municipio logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	X		X		X		
4	Considero que el municipio cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	X		X		X		
5	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el municipio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que el producto por trabajador tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad	X		X		X		
7	Considero que en el municipio se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento	X		X		X		
8	Considero que el producto por trabajador es favorable por el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	X		X		X		
9	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	X		X		X		
10	Considero que el municipio asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que los trabajadores del municipio están calificados profesionalmente para asumir los cargos	X		X		X		
12	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del municipio para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	X		X		X		
13	Considero que el municipio brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	X		X		X		
14	Considero que los trabajadores del municipio, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	X		X		X		
15	Considero que el municipio brinda capacitación constante a sus trabajadores	X		X		X		

16	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	X		X		X	
17	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo **DNI:** 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

11 de noviembre 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GOBIERNO DIGITAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Digitalización							
1	Considero que la documentación municipal, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	X		X		X		
2	Considero que la información estadística del distrito se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	X		X		X		
3	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	X		X		X		
4	Considero que la automatización de procesos dificulta la buena labor de los trabajadores	X		X		X		
5	El municipio utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro de impuestos, arbitrios municipales	X		X		X		
6	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	X		X		X		
7	Considero que es necesario que los trabajadores del municipio cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Transformación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considero que Mejorar los procesos internos del municipio (reformas), son necesarios para lograr la transformación	X		X		X		
9	Considero que el municipio cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	X		X		X		
10	Considero que el gobierno central presenta acuerdos para la transformación digital de los gobiernos locales.	X		X		X		
11	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	X		X		X		
12	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	X		X		X		
13	Considero que el municipio cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	X		X		X		
15	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios	X		X		X		

16	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana	X		X		X	
17	Considero que las operaciones del gobierno como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	X		X		X	
18	Considero que el municipio transparenta su información y sus procesos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quispe Bendezú David **DNI:** 70230796

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias Económicas, Mención en 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Calidad de empleos							
1	Considero que los trabajadores del municipio son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del municipio	X		X		X		
2	Considero que los trabajadores del municipio cumplen con las metas planteadas por el municipio sin mayores dificultades	X		X		X		
3	Considero que los trabajadores del municipio logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	X		X		X		
4	Considero que el municipio cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	X		X		X		
5	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el municipio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que el producto por trabajador tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad	X		X		X		
7	Considero que en el municipio se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento	X		X		X		
8	Considero que el producto por trabajador es favorable por el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	X		X		X		
9	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	X		X		X		
10	Considero que el municipio asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que los trabajadores del municipio están calificados profesionalmente para asumir los cargos	X		X		X		
12	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del municipio para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	X		X		X		
13	Considero que el municipio brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	X		X		X		
14	Considero que los trabajadores del municipio, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	X		X		X		

15	Considero que el municipio brinda capacitación constante a sus trabajadores	X		X		X	
16	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	X		X		X	
17	Considero que el municipio gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quispe Bendezú David **DNI:** 70230796

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias Económicas, Mención en 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Estadística de fiabilidad

Para la prueba de fiabilidad, se aplicó una prueba piloto, para ello se tomó intervención a 10 trabajadores municipales, lo que permitió obtener la información y validez y fiabilidad del instrumento, en este caso, el cuestionario. Para el margen de confiabilidad, se insta que 0 manifiesta que la confiabilidad es nula y el valor 1 manifiesta una confiabilidad máxima. Lo que indicará la correlación existente.

Haciendo uso del SPSS V25, las variables tuvieron valores de confiabilidad para gobierno digital de 0.810 (alta confiabilidad) y para productividad laboral de 0.964 (muy alta confiabilidad), respectivamente, indicando un alto grado de correlación y concordancia entre los ítems que componen cada variable, siendo válido se utilizan para la recogida de datos.

V1: Gobierno digital

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	18

V2: Productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	17

Anexo 7: Prueba de normalidad de las variables y las dimensiones

Esta comparación permite determinar si el conjunto de datos recopilados proviene de una distribución normal. La prueba de normalidad utilizada fue la prueba de Kolmogórov-Smirnov porque se enfoca en poblaciones con > 50 casos, a diferencia de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con < 50 casos. Es así como, se concluye que las variables gobierno digital y productividad laboral, así como las dimensiones digitalización, transformación, compromiso no siguen una distribución normal. Por lo tanto, para pruebas no paramétricas, el coeficiente de correlación de Spearman es suficiente para comprender el grado de asociación entre la variable en estudio y la hipótesis indicada.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gobierno digital	0.151	108	0.000	0.929	108	0.000
D1 Digitalización	0.146	108	0.000	0.937	108	0.000
D2 Transformación	0.128	108	0.000	0.960	108	0.002
D3 Compromiso	0.188	108	0.000	0.904	108	0.000
V2. Productividad laboral	0.099	108	0.012	0.965	108	0.006
D1 Empleos de calidad	0.124	108	0.000	0.969	108	0.013
D2 Crecimiento	0.133	108	0.000	0.919	108	0.000
D3 Desarrollo humano	0.119	108	0.001	0.959	108	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8: Prueba de normalidad de las variables y las dimensiones

Diferentes autores expresan interpretaciones de los valores de la escala, la más utilizada es la que se muestra a continuación.

(Hernández Sampieri y Fernández Collao, 1998).

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de la revista científica Movimiento Científico, 8(1), p.100. Mondragón (2014).

Base de datos:

N° Pers.	V1: GOBIERNO DIGITAL																	
	D1							D2						D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	5	4	4	2	3	2	1	3	4	2	3	5	4
3	4	4	1	5	2	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4
5	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
7	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	5
8	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	2	2	3	4	1	5	5	5	1	3	1	1	2	2	2	5	5	4
11	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4
12	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
13	2	2	1	2	3	4	5	4	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4
14	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	5	2	1	5	2	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4
16	2	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5
17	4	3	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
18	3	1	2	1	3	5	5	5	5	3	1	1	1	3	5	5	5	1
19	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	3	4	2	5	5	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
23	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
24	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	5	3	2	4	5	5	4	2	4	4	3	3	2	4	5	5
26	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2
27	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
28	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
29	5	3	2	2	1	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4
30	4	2	3	1	2	5	5	5	2	5	3	1	2	3	4	4	5	3
31	2	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
32	2	3	3	2	3	4	5	5	2	3	3	4	2	2	2	4	5	2
33	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
34	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2
35	4	5	5	5	4	2	4	3	1	4	3	3	5	2	3	2	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	5	5	5	5
37	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
38	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2
39	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3
40	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4
41	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2
42	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
43	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2
44	3	1	2	1	3	5	5	5	5	3	1	1	1	3	5	5	5	1
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
46	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4
47	2	2	3	2	2	5	4	4	2	3	2	1	3	4	2	3	5	4
48	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2
49	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4
50	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4
51	2	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
52	2	2	3	4	1	5	5	5	1	3	1	1	2	2	2	5	5	4
53	2	2	1	2	3	4	5	4	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4
54	3	2	3	4	2	5	5	5	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4

N° Pers.	V1: GOBIERNO DIGITAL																	
	D1							D2							D3			
	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3
55	4	2	3	1	2	5	5	5	2	5	3	1	2	3	4	4	3	
56	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
57	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	
58	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	3	
59	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	
60	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
61	4	3	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	3	
62	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
63	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
64	5	3	2	2	1	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	
65	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
66	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	
67	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	3	3	4	5	
68	2	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	
69	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	4	3	5	3	2	4	5	5	4	2	4	4	3	3	2	4	5	
71	2	3	3	2	3	4	5	5	2	3	3	4	2	2	4	5	2	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
75	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	1	5	2	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	
77	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
78	4	5	2	1	5	2	3	1	3	2	4	4	4	4	3	2	4	
79	4	5	5	5	4	2	4	3	1	4	3	3	5	2	3	2	5	
80	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	5	5	5	
81	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	
82	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	
84	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	2	
85	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	
86	2	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
87	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	3	
88	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	
89	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	
90	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	
91	3	2	3	4	2	5	5	5	2	3	2	2	2	3	3	4	4	
92	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
93	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
94	2	2	1	2	3	4	5	4	2	2	4	2	1	4	4	4	4	
95	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	
96	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
97	3	1	2	1	3	5	5	5	5	3	1	1	1	3	5	5	1	
98	2	2	3	4	1	5	5	5	1	3	1	1	2	2	2	5	4	
99	2	2	3	2	2	5	4	4	2	3	2	1	3	4	2	5	4	
100	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	5	5	5	
102	4	5	5	5	4	2	4	3	1	4	3	3	5	2	3	2	4	
103	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	
104	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	3	
105	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
106	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	2	
107	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	
108	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	

V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
N° Pers.	D1					D2					D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3
2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
7	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5
8	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4
10	3	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2
11	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
12	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2
13	4	3	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3
14	5	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
15	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3
16	4	4	3	1	4	4	3	3	1	1	5	3	1	2	1	3	1
17	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	2	4	2	2	2
18	4	4	3	1	5	5	3	4	1	1	3	4	1	3	1	1	1
19	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2
21	4	4	2	2	4	3	3	4	4	5	5	1	2	3	1	3	2
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
28	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1
30	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
31	5	5	5	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3
32	4	3	2	2	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3
33	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
34	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2
35	1	1	3	4	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	2	2	2
38	4	4	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	2	2	1
39	4	3	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	1	1	1
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
43	3	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2
44	4	4	3	1	4	4	3	3	1	1	5	3	1	2	1	3	1
45	4	4	3	1	5	5	3	4	1	1	3	4	1	3	1	1	1
46	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2
47	5	5	5	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3
48	4	3	2	2	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3
49	4	3	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3
50	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	2	4	2	2	2
51	1	1	3	4	2	2	4	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2
52	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1
53	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2
54	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
N° Pers	D1					D2					D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
55	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
56	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
57	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
58	4	3	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	1	1	1
59	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2
61	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4
62	5	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
63	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	2	2	2
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
68	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
69	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2
70	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1
71	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2
72	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
73	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5
74	4	4	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	2	2	1
75	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2
76	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3
77	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	2	2	4	3	3	4	4	5	5	1	2	3	1	3	2
81	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1
82	1	1	3	4	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2
83	1	1	3	4	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2
84	4	3	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	1	1	1
85	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
86	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
87	3	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2
88	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2
89	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	2	4	2	2	2
90	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
91	4	4	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	2	2	1
92	4	4	3	1	4	4	3	3	1	1	5	3	1	2	1	3	1
93	4	3	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3
94	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
95	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
96	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
98	4	4	3	1	5	5	3	4	1	1	3	4	1	3	1	1	1
99	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2
100	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	2	2	2
101	4	3	2	2	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3
102	4	3	2	2	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3
103	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
104	5	5	5	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3
105	5	5	5	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	3	2	2	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho - 2022", cuyo autor es GAMONAL CASTILLO GABY CLEIDE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT DNI: 42711920 ORCID: 0000-0001-6377-0203	Firmado electrónicamente por: SHRAMOSS el 09- 01-2023 19:26:36

Código documento Trilce: TRI - 0478365