



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Desempeño laboral y acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de
Moyobamba, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Monteza Beas, Valeria Eunice (ORCID: 0000-0002-5834-5517)

ASESOR:

Mgr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis hijos, Alessa, Luis Ezequiel, Valeria
Fernanda y Maria Luisa; son mi gran
inspiración y la mayor motivación para
seguir luchando y superándome día a día.

Valeria

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la fortaleza y salud para culminar este trabajo de investigación; a mi esposo y mi familia por su apoyo en el cuidado de mis hijos para yo poder estudiar y conseguir un nuevo logro; a mis compañeros de trabajo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, por su colaboración en el presente estudio; sin su ayuda definitivamente no hubiese sido posible llegar hasta aquí.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
RESUMEN	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	27
2.6. Método de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	52
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	56
Anexo 4: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	62

Anexo 5: Autorización de publicación de tesis al repositorio	63
Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad	64
Anexo 7: Informe de originalidad	65
Anexo 8: Autorización final del trabajo de investigación	66

Índice de tablas

Tabla 01. Nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019 (%)	28
Tabla 02. Nivel de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019 (%)	29
Tabla 03. Coeficiente de correlación Rho de Spearman, entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la información pública” en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	30
Tabla 04. Relación entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la información pública” en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	30
Tabla 05. Coeficiente de correlación Rho de Spearman, entre la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la información pública” en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	31
Tabla 06. Relación entre la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la información pública” en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	31
Tabla 07. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S)	32
Tabla 08. Coeficiente de correlación Rho de Spearman, entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	32
Tabla 09. Relación entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019	32

Índice de Figuras

Figura 01. Nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019 (%)	28
Figura 02. Nivel de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019 (%)	29

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado “Desempeño laboral y acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019” tuvo como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba durante el año 2019. La investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal, y de diseño descriptivo correlacional, sobre una muestra de 70 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta, y como instrumentos dos cuestionarios, aplicándose la técnica del juicio de expertos. Teniéndose como resultados que, el 26% de encuestados evalúa el desempeño laboral como alto, el 58% como medio y el 16% como bajo. Respecto al nivel de acceso a la información pública, el 11% de los encuestados lo evalúa como bajo, el 83% como medio y el 6% como alto. La conclusión principal es que no existe relación entre las variables de desempeño laboral y acceso a la información pública de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019; por lo que se recomienda, se consolide como un gobierno abierto con la consecuente transparencia en la gestión; para lo cual debe destinar recursos humanos y presupuestarios necesarios.

Palabras clave: desempeño laboral, acceso, información pública.

ABSTRACT

The present investigation titled "Job performance and access to public information in the Moyobamba Provincial Municipality, 2019" The general objective was to determine the relationship between work performance and access to public information in the Moyobamba Provincial Municipality during 2019. The research was of a nonexperimental type, cross-sectional, and correlational descriptive design, on a sample of 70 workers. The technique used was the survey, and as instruments two questionnaires, applying the expert judgement technique. According to the results, 26% of respondents evaluated job performance as high, 58% as average and 16% as low. With regard to the level of access to public information, 11 per cent of respondents rated it as low, 83 per cent as medium and 6 per cent as high. The main conclusion is, there is no relationship between the variables of job performance and access to public information of the Moyobamba Provincial Municipality, 2019; for that reason, it is recommended, is consolidated as an open government with the consequent transparency in the management; for which it must allocate necessary human and budgetary resources.

Keywords: job performance, access, public information.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente LATAM y el Caribe se encuentra con veintitrés países, los cuales han generado leyes que permiten el libre acceso a la información del estado en favor del ciudadano. (CEPAL, s.f., “Observatorio del principio 10 en América Latina y el Caribe”)

Es así que, la libertad de la información es considerada como resultado de los distintos instrumentos de naturaleza internacional preponderantes, tales como el Pacto Internacional de Derecho Civil y Político (1996), además de la Convención Americana sobre el Derecho Humano (1969). La legislación relacionada a la materia de libertad, muestra el fundamento principal, que todos los datos en poder del gobierno y las organizaciones de naturaleza gubernamental es público y puede ser retenido si hay motivos legítimos para su no divulgación, como lo ampara la privacidad y la seguridad. (UNESCO, s.f. “Acceso a la IP”, párr. 1.)

No obstante, en la regulación internacional a través de las Declaraciones, Pactos y/o Convenciones, se debe considerar que el aparato estatal se encuentra dirigido y administrado por personas denominadas funcionarios al servicio del Estado, quienes deberían demostrar un correcto desempeño y respeto irrestricto de dicho derecho.

El desempeño en el sector público, generalmente está compuesto tanto por la constante medición de la efectividad de las acciones de naturaleza constante o por el logro de los proyectos en forma específica. En tal situación, la eficiencia está referida a la habilidad para el desarrollo de cierta actividad, optimizando los recursos, por tanto, la eficacia muestra si el objetivo definido en un principio está siendo cumplidos. (CEPAL, 2005, p. 22, párr. 1)

Habiéndose referido el contexto internacional, el Perú se encuentra dentro de los 19 países donde se regularon los derechos de acceso a la información del estado, teniendo significativos avances, desde la Constitución Política de 1993, en la que se consagra de manera expresa a través del quinto párrafo del artículo dos, referido a los derechos fundamentales de toda persona, lo siguiente: permitir mediante solicitud, sin necesidad de expresar la intencionalidad de la información requerida y a ser recibida indistintamente

de cualquier entidad, dentro del plazo con el costo que demande el servicio. Son exceptuadas todas aquellas informaciones que afecten las intimidades de las personas y que estén excluidos de manera expresa por ley o razón de seguridad nacional. En dicha línea, con fecha 13 de julio del periodo 2002, se da la Ley N° 27806, enfocada a la transparencia y acceso a la información pública, en la que se pretende garantizar aún más el ejercicio de dicho derecho, norma que posteriormente contaría con un TUO, aprobado mediante DS N° 043-2003-PCM, y su Reglamento aprobado por D.S. N° 072-2003-PCM.

Sin embargo, pese al considerable avance normativo, otros países del continente han implementado otro tipo de medidas legislativas frente al desenvolvimiento del personal del sector público. En nuestro país, encontramos al DL N° 1353, que crea la Autoridad Nacional de TAIP, cuya novedad es la creación del Tribunal de TAIP, que está consolidada como una institución resolutoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que representa la instancia administrativa final correspondiente a la transparencia y el derecho al uso de la información de naturaleza pública en el ámbito nacional. Por tanto, es autorizado para la resolución de controversias que se lleven a cabo en tales materias; obedeciendo su creación e implementación específicamente a los casos de denegatoria de acceso a la IP, entrega incompleta o tardía; pudiendo incluso evaluar los recursos impugnatorios derivados de la imposición de sanciones a servidores o funcionarios por conducta negligente o inactiva frente a lo dispuesto por Ley.

Bajo ese contexto, a nivel local, la realidad desafortunadamente no difiere mucho, toda vez que por más que se cuenta con el marco legal internacional y nacional que garantiza el ejercicio del derecho de acceso a la IP, la atención de las solicitudes que materializan este derecho, no se toman de manera responsable por el personal vinculado a tal servicio, situación a la que no estaría ajena la Municipalidad de Moyobamba, que se encuentra obligada a acoger e implementar las políticas públicas en materia de Gobierno abierto y transparencia. Sin embargo, el poco conocimiento de la norma, la escasa capacitación en relación al tema, la casi ausente asignación de recursos para dicho fin y la falta de responsabilidad e interés que muestra el personal, no permite que los pedidos de acceso a la IP se atiendan en los plazos establecidos o se denieguen de manera expresa y debidamente fundamentada, conforme a Ley.

Siendo así, esta investigación pretendió determinar el desempeño laboral y el nivel de acceso a la IP, recogiendo las partes más importantes del procedimiento legal de atención de solicitudes de acceso a la información, entre ellas, el cumplimiento del plazo por parte de las gerencias y unidades orgánicas para atender dichas solicitudes y determinar la relación que existe entre ambas variables, además de valorar la calidad del desempeño de los trabajadores vinculados directamente a este servicio .

En cuanto a los trabajos previos, encontramos a Ponce (2011), en la investigación titulada: *Las experiencias de Conama respecto al caso a la IP: análisis desde la perspectiva de derechos, Santiago de Chile - Chile*. (Tesis de Posgrado). Universidad de Chile. La investigación tuvo naturaleza descriptiva y de análisis, empleó la información secundaria del ámbito nacional e internacional. Asimismo, reconstruyeron la historia de la institución en tema de acceso a los datos, de acuerdo a entrevista a cada actor clave y los documentos existentes. Igualmente, se diseñó una encuesta y un cuestionario para determinar la percepción y opinión de los involucrados y funcionarios que llevan a cabo la gestión de solicitud de acceso a la información en la entidad. Concluyendo que la implementación del derecho al acceso a la información en las instituciones estatales tiene deficiencias de un enfoque correcto, tal como el enfoque de derecho, toda vez que es apreciado el cumplimiento más unido a la forma que a la esencia de fondo del concepto.

Asimismo, el estudio de Farioli (2014), en la investigación titulada: *La transparencia y los derechos de acceso a los datos públicos en Argentina, Santa Fe – Argentina*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional del Litoral. El diseño fue transversal, emplearon la metodología métrica, la técnica utilizada correspondiente a fuente documental y estadística, de acuerdo a la legislación argentina. Asimismo, se empleó el directo o de campo sobre el contenido relacionado con la Transparencia, publicado en el portal Web de las provincias argentinas comprendidas en el trabajo de investigación. Concluyó que, a dicha fecha existen 9 estados subnacionales en la que ésta no cuenta con la norma de acceso a la información, lo que se refleja en la violación del derecho público, asimismo, la normativa de acceso a la información dictada por cada provincia argentina, está alejada de los estándares mínimos requeridos por los estamentos internacionales y los principios que lo guían.

Además, se encuentra a Clery (2015), en la investigación titulada: *Informaciones públicas, análisis desde la perspectiva de Europa y de España y la base normativa en la República del Ecuador*. Universidad de Barcelona. El propósito de la investigación buscó analizar la doctrina del acceso a la información de naturaleza pública, la investigación fue de tipo transversal, de corte interpretativo y basada en análisis documental, asimismo, utilizó el método bibliográfico documental, el análisis histórico, el método descriptivo, exegético, sistémico, de concordancia y derecho comparado. Concluyó que un Ecuador con pobladores correctamente informados y normativas modernas de acceso a la informados es tarea de las instituciones, porque son estas quienes proveen información, entonces tienen que complementarse con los actos públicos, brindar sugerencia de política del Estado, etc. Es preciso mencionar, que la participación y el involucramiento en las políticas y cambio de la región es resultado de la correcta información que manejen los ciudadanos. La vinculación de las personas a colaborar con las mejoras e involucrarse en la política, ayudará a mejorar la sociedad, ya que las normativas y proyectos se elaborarán de acuerdo a las necesidades reales de estas.

Igualmente, Soto (2017), en la investigación titulada: *Las acciones de acceso a los datos públicos y los principios de aplicación directa e inmediatas del derecho y garantía constitucional, Ambato – Ecuador*. (Tesis de Posgrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes. La investigación es de tipo descriptiva explicativa, además utilizó el método deductivo e inductivo para la recopilación y análisis bibliográfico. Asimismo, aplicó encuestas, teniendo como muestra a 60 abogados. Concluyó que existe confusión entre los profesionales del derecho, la norma legal que contempla el procedimiento para plantear una acción de acceso a la información del Estado en el Ecuador, cuando una institución pública no atiende dentro de los tiempos establecidos en conformidad con la ley de solicitud de acceso a la IP, vulnera al ciudadano solicitante el derecho primordial y constitucional de acceso a la información de naturaleza pública; el tiempo promedio en el que una autoridad judicial resuelve un recurso para acceder a la IP, generalmente es entre 10 y 20 días. Las instituciones y el personal que labora en estas, carecen de empatía, porque la atención que brindan es de acuerdo a intereses personales, antes que los intereses de los ciudadanos.

A nivel nacional, se encuentra a Chambi (2015), en la investigación titulada: *Distancia de transparencia en los datos públicos del gobierno local y la insuficiencia fiscalización del gobierno en la región Puno*. (Tesis de Doctorado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La investigación tuvo diseño cualitativo, no experimental y fue de tipo descriptiva – jurídica, filosófica – jurídica y jurídica – propositiva, utilizó la metodología dogmática, socio-jurídico, Con relación al instrumento, empleó los textos con el mismo enfoque temático, la ficha de estudio, la información priorizada, etc. El universo fueron los municipios de las provincias y distritos de la región Puno, de los cuales fue tomada la muestra. Concluyó que en el Estado Constitucional, una de las específicas primordiales es la publicidad del acto y la transparencia de la gestión del estado, esto implica que el funcionario informa sobre la decisión que adopta y que los individuos puedan demandar y acceder a la información de las instituciones públicas. En tal sentido, el funcionario y servidor público debe ser evaluada como gestor de una institución creada al servicio de las personas, hallándose expuesto permanentemente a la supervisión de la sociedad. Todos los ciudadanos tienen derecho a solicitar información, las instituciones deben responder en el plazo indicado en la normativa, ya que estas responden a satisfacer, cumplir con las demandas de los ciudadanos.

Asimismo, está Aliaga (2016), en la investigación titulada: *Ley de accesos a la IP y el cumplimiento de la normativa de publicación de datos en los portales de transparencia en los municipios de los distritos de Lima Metropolitana, 2015*, Lima. (Tesis de Posgrado). Universidad Norbert Wiener. La investigación fue de tipo descriptiva transaccional y su diseño no experimental, teniendo como población y muestra de estudio, las 50 municipalidades distritales de Lima Metropolitana, utilizó como técnicas e instrumentos de recolección de datos, la descripción de instrumentos y la lista de cotejo. Concluyó que existe el acatamiento superior al cincuenta por ciento de las normativas de publicidad de la información en el portal de transparencia de las municipales del distrito de Lima Metropolitana. Sin embargo, la mitad de instituciones que dejan de lado las normativas y actúan en función de sus intereses, sin tomar en consideración las metas y las demandas de los ciudadanos.

De igual forma, se encuentra a Yabar (2016), en la investigación titulada: *Nivel de inteligencia emocional y desempeño de las labores en el personal administrativo en el sector salud de la Micro Red La Molina – Cieneguilla*. (Tesis de Posgrado). Universidad de San Martín de Porres. La investigación fue de tipo básica y no experimental, con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del área de salud administrativo de la institución, la muestra fue de 65 trabajadores, el tipo de muestre no probabilístico. La técnica de análisis de datos fue la codificación, la tabulación, escalas de medición, análisis e interpretación de datos y la estadística rho de Spearman. Concluyó que la presencia de relación de las variables ya mencionadas, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0,745$, la misma que es una correlación alta, con coeficiente de 0,000. Es importante recalcar que la madurez con la que afrontan las situaciones complicadas, se ve reflejado en el desempeño de cada trabajador.

De la misma manera, se tiene a Morales (2017), en la investigación titulada: *Estimación al acceso de los ciudadanos a la información estatal municipal 2012 – 2015, Lima*, (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, de método inductivo, de tipo observacional y diseño etnográfico. Utilizó la observación como técnica para recolectar los datos de los participantes, análisis de contenido, materiales escritos y método de análisis de datos. El espacio geográfico donde fue desarrollado fue de 43 portales web de los municipios del distrito de Lima. Concluyó que los niveles de la variable son adecuados de acuerdo a la ley, que se visualiza en la creciente adecuación en el nivel de cumplimiento.

Finalmente, en el plano local, se encuentra a Torrejón (2016), en la investigación titulada: *Accesos a la información del gobierno y satisfacción del usuario en el Gobierno Regional de San Martín, Sede Central, Moyobamba, 2016, Moyobamba – San Martín*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. La correlación de variables entre acceso a la información y satisfacción de los usuarios en el Gobierno Regional de San Martín, sede Moyobamba. Con un estudio de tipo no experimental y diseño de correlación, sobre una muestra de 55 usuarios que accedieron a la IP del Gobierno Regional de San Martín, durante el año 2015. Concluyó que el 48% de encuestados evaluaron el proceso como bueno, el 47% como regular y el 5% como malo. En tanto, respecto a los niveles de

satisfacción del usuario que accede a IP en esta institución con sede central Moyobamba, el 51% evalúa este proceso como bajo, el 27% como alto y el 22% como medio.

Por otra parte, en cuanto a las teorías relacionadas al tema, respecto a desempeño laboral, previamente se debe indicar que dicha palabra proviene de desempeñar, la misma que significa actuar, trabajar y dedicarse a una actividad. (Diccionario de la Real Academia Española, 2018)

Según Stoner, (como se citó en Araujo y Guerra, 2007), el desempeño laboral es manifestada a través del miembro de la organización trabajada de forma eficaz, para lograr metas comunes, sujeto a la regla básica determinadas previamente.

Chiavenato, (como se citó en Araujo y Guerra, 2007, párr. 3), indica que el desempeño laboral es definido como la eficacia de los colaboradores de las instituciones, la cual es importante para su organización, moviendo a la persona con una gran laboral y satisfacción de la misma.

Siendo así, el desempeño debería entenderse como una combinación del comportamiento con los resultados que se aprecian del desenvolvimiento. El desempeño especifica el rendimiento de los colaboradores en sus centros, definiendo el rendimiento como la capacidad que posee un individuo de producir, elaborar y generar trabajo en menor tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, con el propósito de evaluar su desenvolvimiento. (Araujo, M. y Guerra, M., 2007, párr. 3)

En tanto, Pedraza (como se citó en Paredes, 2017), entiende el desempeño laboral como la acción de la conducta observable de un determinado personal, la misma que es pieza fundamental en la institución, adicionalmente a su medición respecto a la competencia de cada individuo, el estado de contribución a la entidad constituye el motor de productividad que guía la funcionalidad de la institución.

Para obtener mayores resultados, debe haber un adecuado desempeño por parte de los trabajadores que participan en la ejecución de metas y políticas dentro de las instituciones públicas. Es una regla que el anhelo de los servidores públicos sea alcanzar las metas y objetivos, sin embargo, ello exige que éstos se esfuercen mucho más para para lograrlo, hecho que no siempre se concreta de forma óptima o ideal. (Pérez, H. 2002, párr. 1)

Respecto a las dimensiones de desempeño laboral, Chiavenato (citado en Araujo y Guerra, 2007), indica que el desempeño de los individuos se valora de acuerdo a los factores definidos con anterioridad, tales como la disciplina, actitud de cooperación la iniciativa, responsabilidad, interés, etc. Unido a ello, el factor operativo representado por el conocimiento del trabajo, la calidad, el liderazgo la calidad del trabajo, etc.

En relación a los factores actitudinales, Chiavenato (citado en Montalbán, 2018), hace referencia a la disciplina que significa cumplir con los principios, las disposiciones, cada ordenanza y normativa, considerando el cumplimiento del horario laboral mínimo establecido. El término disciplina se refiere al modo aceptable de comportarse de una persona, según las normas y disposiciones internas, en este caso de la entidad. Asimismo, la disciplina también debería ser una forma de autocontrol de sí mismo, sin necesidad de que otra persona ejerza control sobre uno mismo. (Chiavenato, 2001, p. 643).

También, comprende la actitud cooperativa o capacidad de ser participe con los esfuerzos y empeño en las diligencias que contribuyan al logro de los objetivos de la institución y el involucramiento en las distintas actividades del mecanismo de trabajo. Asimismo, abarca la iniciativa y toma de decisiones en caso de no haber recibido las especificaciones de forma detallada. Así también, la iniciativa es estar un paso delante, dar más de sí o de lo que compete a nuestra función.

A ello, se agrega la responsabilidad, que es la aptitud para llevar a cabo en su totalidad las tareas y los deberes asignados, cumpliendo el plazo y meta que en un principio fue pactado. Respecto a este factor, Chiavenato (citado en Naveda, 2017), explica que es la capacidad de una persona para tomar decisiones serias y asumir con hidalgo las consecuencias que demanden las mencionadas decisiones, respondiendo ante quien corresponda en cada momento.

Por otro lado, en cuanto a los factores operativos o concernientes al trabajo, Chiavenato (citado por Montalbán, 2018), hace referencia a conocer la forma de trabajo; capacidad para establecer las estrategias y las aptitudes, para obtener información detallada que pretende ser comunicada con el otro sujeto.

Asimismo, incluye a la calidad, que es el cuidado, entrega, preocupación por la presentación y claridad en las labores que fueron asignadas; calificando presencia o ausencia de error, la incidencia y la frecuencia. Comprende la cantidad de trabajo realizado, la inmediatez en la ejecución de sus labores; respuesta del servicio de manera eficiente y en tiempo pertinente, sumado a ello, la exactitud o el cumplimiento del deber y tarea inherente al desempeño de las actividades. También contiene el trabajo en equipo, o aptitud para lograr la integración al trabajo, a través de acciones en coordinación con los colegas de trabajo orientado al logro del objetivo propuesto.

Finalmente, el liderazgo o capacidad para la delegación de responsabilidad y la autoridad con sus trabajadores, en concordancia con sus necesidades laborales; considerada como la habilidad para la motivación, conducción y desarrollo. Asimismo, para Chiavenato (citado por Naveda, 2017), líder es aquella persona con capacidad de tomar decisiones que sean convenientes para todo su equipo, incentivando a las personas que trabajan con él y alcanzar un objetivo en común.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral, éste vendría a ser el ejercicio de la información de las cuentas por el servicio que presta un individuo, pudiendo ser en el sector estatal o privado. Además, constituye un medio que facilita a los empleadores, en este caso, las instituciones públicas o privadas, advertir si algo no está marchando correctamente, y consecuentemente tomar decisiones en cuanto a los recursos humanos que poseen, ya sea para fortalecerlo o por último optar cambiarlo, al ser deficiente o pésimo su desempeño. (Carrera, J. 2017, “Evaluación del desempeño y meritocracia en el sector público”, párr. 3)

Asimismo, Chiavenato (citado por Montalbán 2018, párr. 2), referido a llevar a cabo el proceso de la evaluación del programa de desempeño correctamente planificado, coordinado e implementado, esto generalmente trae beneficios en el tiempo para la persona evaluada, el directivo, la empresa y el entorno.

Respecto a los indicadores de evaluación del desempeño laboral, para Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Días y Llorca (citados por Paredes, E. 2017, párr. 3), en base al estudio de corte transversal partiendo del modelo EFQM (modelo de calidad), propone una

variedad de factores que deben ser considerados dentro de la evaluación de desempeño de labores, tales como: la aptitud para el desempeño del cargo con más responsabilidad, el conocimiento del puesto, la disciplina, el control, la toma de decisiones, entre otros.

Habiéndose señalado las dimensiones, se precisa que para evaluar o medir el desempeño laboral de los trabajadores vinculados al servicio de acceso a la IP de la MP de Moyobamba, se elaboró una encuesta normalizada con un cuestionario de 25 preguntas, la que considera la dimensión actitudinal (10 ítems) y operativa (15 ítems), señaladas por Chiavenato para dicha variable, cuestionario que fue posteriormente aplicado a la muestra.

Por otro lado, para las teorías relacionadas al acceso a la IP, en primer lugar se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), cuyo artículo 19°, sería la primera referencia sobre este derecho, para su posterior reconocimiento a nivel constitucional y legal en los países del mundo: “Toda persona goza del derecho a la libertad de opinión y de expresión, esto implica no molestarlo por sus opiniones, el realizar investigaciones y recibir la información, opinión y difundir, sin limitación fronteriza, por cualquiera sea el medio de expresión”.

Por su parte, Díaz S. (2009, p. 153-154), indica que el derecho a obtener la información de naturaleza pública es facultad de todo individuo, por el mismo sistema de gobierno, la facultad para acceder a la IP corresponde a las entidades y personas que realizan funciones públicas o trabajan con fondos del Estado, con la firme determinación de instrumentar un sistema de administración que promueva la identificación y poder acceder a la información requerida.

Para Hill, B. (2012), acceder a la información es el derecho primordial que toda persona tiene de solicitar al gobierno información de naturaleza pública y tener la respuesta favorable en el tiempo estipulado y prudente, siempre y cuando la información no sea reservada por cierta excepción mencionada en la normativa. El derecho a acceder a la información abarca o está determinada con el derecho a la libertad de crear y la libertad de comunicar, expresar y asociar. Este derecho está relacionado con el mecanismo por el cual, es controlado y ordenado el acceso a la reserva de información del caso a seguridad nacional, información personal, la propiedad intelectual, etc.

Bajo este contexto, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2014), lo define de la siguiente manera, el derecho al acceso a la información de naturaleza pública es uno de los derechos fundamentales, estipulado en el numeral cinco del artículo dos de la Carta Magna Peruana. Tal derecho tiene reconocimiento constitucional y no legal como en otros ordenamientos.

Por su parte Novoa, Y. (2016), lo conceptualiza de la siguiente manera, el derecho de acceso a la IP es un derecho primordial que goza de autonomía. Por otro lado, se deriva del derecho a acceder a la información. El derecho radica en que todo individuo que requiera información que se encuentre en posesión de la institución u organización estatal, tiene que facilitar la información siempre y cuando no se encuentre dentro de los supuestos excepcionales estipulados en la Carta Magna o en la Ley 27806, LTAIP (en adelante LTAIP) [...].

El derecho al acceso de los datos de naturaleza pública, es un derecho primordial y fundamental de las personas, para el conocimiento de la documentación e información que se encuentra en poder de las instituciones estatales o de los sujetos que tienen la obligación a poseerla según la ley, esto puede abarcar incluso a empresas privadas que prestan servicios que corresponderían generalmente al Estado. (Pintado, V. 2016, p. 15)

En el Perú, la Constitución Política de 1993, prescribe en el numeral 5) del artículo dos, las personas tienen derecho a pedir sin expresión de causa, la información que demande y a recibir respuesta favorable indistintamente de la entidad, respetando el plazo legal. De igual manera, el numeral 3, del artículo 200 de la constitución, preceptúa: Es garantía constitucional, el Hábeas Data que emana frente al hecho u omisión, derivado de cualquier autoridad, funcionarios o personas, que vulnere o amenace el derecho referido en el artículo 2º, incisos 5) y 6) de la Constitución”.

Bajo dicho marco constitucional, el año 2002 se aprueba la Ley N° 27806 – LTAIP, la misma que actualmente ha sido modificada por el DL N° 1353, y cuenta con un Texto Único Ordenado, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, publicado el 24 de abril de 2003, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM. Habiéndose citado tales normas, se advierten los siguientes elementos de acceso a la IP

en adelante ALIP, sujeto, objeto del derecho, tipología de información, datos parciales, límites del derecho, procedimiento para el ejercicio del derecho, modalidades del ejercicio, garantías (administrativas y jurisdiccionales), costos, responsabilidades y sanciones, denegación y publicidad. (Estrada, A., 2004, p. 182-186)

En cuanto a los sujetos, se tiene al sujeto activo, que es toda persona que solicita información de acceso público; y al sujeto pasivo, que es toda entidad de la Administración Pública o persona jurídica sujeta al régimen privado que brinde o preste servicios públicos. Respecto al objeto del derecho, este es la obligación de las instituciones públicas, de entregar la información que hayan producido o que, sin haberlo hecho, se encuentre en su poder o custodia.

Asimismo, el tipo de información, se refiere a cualquier tipo de información que haya sido generada o financiada con los recursos del Estado y que ha servido para la toma de decisiones, así como aquella que ha sido registrada en reuniones de carácter oficial. En relación a la información parcial, es aquella pasible de entregarse al solicitante por no encontrarse inmersa en una de las excepciones previstas por la Ley, agregado el límite de derecho, donde están establecido la excepción del ejercicio del derecho a acceder a la IP. La información clasificada como secreto, está muy relacionado con la seguridad de la nación, la revelación de esto trae consigo el riesgo de la seguridad del territorio y el mantenimiento del sistema democrático. También se tiene el supuesto de información calificada como reservada, relativa a lo concerniente a la seguridad de una nación en el orden privado, que su finalidad es la prevención y represión de la criminalidad en el territorio. Finalmente, la información que se califique como confidencial, se relaciona con el proceso de deliberación y consulta previa a la toma de decisiones de la institución, hasta el tiempo en el que dicha entidad decida hacerla pública.

En cuanto al procedimiento para el ejercicio del derecho, se inicia con la presentación de la solicitud dirigida al funcionario encargado de dicha labor, directamente al funcionario o superior jerárquico que posea la información requerida. La solicitud debe cumplir con los requisitos de formalidad que estipula el Reglamento de la Ley: datos de la persona solicitante, a fin de efectuar válidamente las notificaciones; expresión concreta y precisa del pedido de información, y de ser posible, la dependencia que posee la información.

Al respecto, el plazo de atención de las solicitudes es de diez (10) días hábiles, según la modificatoria aprobada mediante el DL N° 1353. Respecto a las modalidades del ejercicio, si bien es cierto, la ley establece el procedimiento de acceso a la IP, también dispone que las entidades puedan facilitar el acceso directo a los administrados durante el horario de atención al público. En relación a los costos, la ley señala que el solicitante únicamente debe cancelar el monto correspondiente al costo de reproducción de la información solicitada y que dichas tarifas deben estar previstas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la entidad, las cuales no deben restringir el ejercicio del derecho.

En tanto, respecto de la denegación, se entiende por denegada una solicitud, cuando no se haya cursado respuesta alguna por parte de la entidad al solicitante; cuando se deniegue teniendo como razón la identidad del solicitante; cuando no se haya fundamentado de manera suficiente, el porqué de la denegatoria, basándose en las excepciones de la Ley, finalmente, cuando la respuesta fuere ambigua. No obstante, también existen garantías administrativas, el DL N° 1353, que modifica la Ley N° 27806, prevé para el administrado, en caso de que considere denegada su solicitud, pueda recurrir o interponer su recurso de apelación ante el Tribunal de TAIP, para que éste lo resuelva en el plazo de diez días hábiles, de no pronunciarse dicho colegiado en el plazo previsto, o confirmarse lo resuelto en primera instancia, el administrado puede dar por agotada la vía administrativa.

En tal contexto, el agotamiento de la vía administrativa faculta al solicitante a recurrir a la vía judicial, ya sea a través del proceso contencioso administrativo o de considerarlo conveniente, interponer una acción constitucional de Hábeas Data, conforme lo prevé la Constitución Política, a fin de hacer valer su derecho. También existen responsabilidades; respecto a ello, el DL N° 1353, menciona que la responsabilidad del funcionario y el servidor público, por incumplir con cada obligación emanada de la normativa de transparencia y de acceso de la información de naturaleza público, es subjetivo. Está sujeto la determinación de la responsabilidad administrativa y penal, de ser el caso, por abuso de autoridad. De igual forma también se han establecido sanciones, en cuanto a éstas, el DL N° 1353, prevé las siguientes por la comisión de falta leve, grave o muy grave, pudiendo ser amonestación hasta la inhabilitación en el peor de los casos.

Asimismo, se encuentra el principio de publicidad, se entiende al sometimiento de las entidades al principio de publicidad, que incluye también los portales de transparencia estándar, en los que se debería publicar información referente a las planillas del personal de confianza, contratados, nombrados, etc. Finalmente, con relación a los indicadores en el acceso a la IP, para la evaluación o medición del acceso a la IPs en el municipio de la provincia de Moyobamba, se formuló una encuesta con un cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones más resaltantes en el presente estudio y teniendo en consideración lo previsto por la LTAIP, sus modificatorias, Reglamento y TUO; tal cuestionario comprende cinco dimensiones y un total de 25 ítems.

La formulación del problema general, en las entidades públicas encontramos funcionarios o servidores que no suelen ser eficientes en las funciones que desempeñan, a ello se suma la falta de capacitación para la ejecución de sus funciones o actividades, motivo por el cual se hizo necesario realizar una evaluación de desempeño, más aún si dicho personal se encuentra ligado a la prestación de un servicio tan delicado como el acceso a la IP. Conocer dicho desempeño y nivel de acceso a la información permite la formulación, realizar el seguimiento y el control de cada actividad, ya sea individualmente o a nivel grupal, que facilita el logro del objetivo institucional, proponer estímulos o programas de reforzamiento o motivación; a fin de concretar los objetivos de la entidad. por ello, nuestro problema se formula de la siguiente manera:

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019?, a partir de lo señalado precedentemente, se pretende responder las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal de la MP de Moyobamba, 2019? ¿Cuál es el nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019? ¿Qué relación existe entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019? y ¿Qué relación existe entre la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019?

En cuanto a la justificación, se debe precisar que, respecto a la conveniencia, la presente investigación sirve para evaluar y calificar el verdadero desempeño laboral de los trabajadores vinculados al servicio de acceso a la IP de la MP de Moyobamba,

considerando que dicho servicio se efectúa a través de un procedimiento regulado por Ley, y que en su mayoría no se cumple a cabalidad o en los tiempos establecidos. En relación a la relevancia social, en la presente investigación es determinar cuál es el desempeño laboral de los trabajadores y el nivel de acceso a la IP de la MP de Moyobamba, se podrá mejorar la calidad del servicio que se brinda a los administrados, quienes son los que ejercen dicho derecho, acercando éstos a la Administración y evitando los tan extendidos plazos de atención de solicitudes. Además, la presente investigación se justifica de manera práctica, ya que lo que se buscó con ésta, es resolver un problema persistente en la administración pública, el cual se traduce en la deficiente o tardía atención de las solicitudes de acceso a la IP.

Asimismo, con los resultados de la presente investigación se pudo conocer de forma más detallada la relación que existe entre el desempeño laboral y el nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, a fin de poder emitir recomendaciones que incluyan mecanismos de solución y generando evidencia que respalden o refuten lo señalado en las teorías, y aportante un nuevo enfoque a la gestión de las solicitudes de acceso a la IP. Es importante mencionar que, la presente investigación aporta instrumentos importantes para la recopilación de datos para nuevos estudios; asimismo, dichos instrumentos servirán para mejorar la gestión de solicitudes de acceso a la IP en la MP de Moyobamba.

La hipótesis general: Existe relación entre el desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019. Como hipótesis específicas: El nivel del desempeño laboral, acceso a la información de la MP de Moyobamba, 2019, es alto. Existe relación entre la dimensión actitudinal, la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

El objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019. Como objetivos específicos; Conocer el nivel del desempeño laboral, IP de la MP de Moyobamba, 2019, e Identificar la relación que existe entre la dimensión actitudinal, la dimensión operativa con la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de estudio

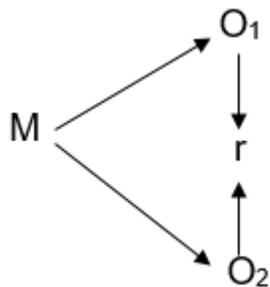
La investigación fue de tipo básica, no experimental de corte transversal, como lo define Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 149), no existe manipulación en las variables, cada una de éstas fueron evaluadas en su ambiente tal como se presentan, con el propósito de evaluar las variables en un momento o periodo determinado de tiempo.

Diseño de investigación

El diseño correspondió al correlacional, ya que los datos fueron recogidos en función a dos variables y evaluaron la relación de una sobre la otra para posteriormente establecer la relación en el municipio de la provincia de Moyobamba. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 80-81), el diseño descriptivo, relata los resultados de las variables, especificando las particularidades encontradas, por otro lado, la investigación correlacional pretende demostrar la correlación que existe en ambas variables.

Esquema diseño correlacional:

Esquema diseño correlacional:



Dónde:

M = MPM.

O1= Desempeño laboral

O2 = Acceso a la IP

r = Indica la relación entre ambas variables

Variables, Operacionalización

Variable

Variable 01: Desempeño laboral

Variable 02: Acceso a la IP

2.2.Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición	
Desempeño laboral	<p>“Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Chiavenato, (como se citó en Araujo y Guerra, 2007)</p>	<p>Para la variable desempeño laboral, se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 25 ítems que mide las dimensiones actitudinales y operativas.</p>	Actitudinal	Disciplina	Ordinal de Likert	
				Actitud cooperativa		
				Responsabilidad		
				Iniciativa		
				Conocimiento del trabajo		
			Operativa	Calidad		Alto
				Cantidad		Medio
				Exactitud		Bajo
				Trabajo en equipo		
				Liderazgo		
Acceso a la IP	<p>El derecho al acceso a la información de naturaleza pública compete a cada ciudadano, ya que se desenvuelve en un sistema republicano, siempre y cuando la información no sea secreta del Estado o información personal que ponen en riesgo al territorio, tal información debe ser facilitada en tiempo legal y para todas aquellas empresas, personas e instituciones que trabajan con dinero público (Díaz (2009, p. 153-154).</p>	<p>Para la variable acceso a la IP, se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 25 ítems que mide las dimensiones que tiene.</p>	Presentación de la solicitud de acceso a la IP	Expresión concreta y precisa del pedido	Ordinal de Likert	
				Devolución de las solicitudes que no son concretas ni precisas		
				Archivo de solicitudes que no son concretas ni precisas		Alto
				Solicitud y justificación de prórroga para atención de solicitudes		Medio
				Solicitudes ingresadas a través del Portal de Transparencia		Bajo

	Entrega oportuna de la información de acceso público
Entrega de la información de acceso público	Entrega de la IP de manera ordenada, consolidada y foliada
	Entrega de la IP en formato físico
	Entrega de la IP en formato digital
	Entrega de información incompleta por excepciones a la Ley
	Plazo necesario para entregar la IP
	Denegatoria de la información de manera expresa
	Denegatoria de la información de manera ficta
Denegatoria de la información	Denegatoria por no encontrarse la información
	Denegatoria de la información por ser una excepción a la Ley
	Reconstrucción del expediente administrativo por pérdida o extravío
	Interposición de recurso impugnatorio por denegatoria de la información
	% de trabajadores con procesos contenciosos instaurados por la denegatoria de información
Garantías	% de trabajadores con procesos de Hábeas Data por la denegatoria de información
	% de trabajadores quejados ante la Defensoría del Pueblo por la denegatoria de información

Responsabilidades y sanciones

Conocimiento de las responsabilidades y sanciones por incumplimiento de Ley y demás normativa

% de trabajadores procesados disciplinariamente por incumplimiento de la Ley y demás normativa

% de trabajadores sancionados por incumplimiento de la Ley y demás normativa

% de denuncias a trabajadores por el incumplimiento de la Ley y demás normativa

Concientización respecto al cumplimiento de la Ley y demás normativa

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para ambas variables: “desempeño laboral” y “acceso a la IP”, la población estuvo conformada por 200 trabajadores de la MPM, en el año 2019.

Muestra:

Estuvo conformada por 70 trabajadores de la MPM, en el año 2019.

Muestreo

El tipo de muestreo correspondió al no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

Las características de este muestreo es tomar una muestra representativa a través de la inclusión, ya que cumplen con criterios de supuestos típicos, en el caso concreto, aquellos trabajadores que se encuentran vinculados al procedimiento y servicio de acceso a la IP en la MPM, 2019.

Según Hernández (como se citó en Yabar, 2016, párr. 5), es aquí donde el procedimiento no es mecánico, está sustentado en un proceso mecánico o a fórmula de probabilidad, esto depende de la causa de decisiones de que investiga, la muestra seleccionada responde al criterio de investigación.

Criterios de selección

Según Arias, Villasís, y Miranda (2016), en este criterio se muestran la característica de la muestra que está determinado por el criterio de elegibilidad o criterios de selección, que puede ser de inclusión, exclusión y eliminación.

Para la muestra se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Se consideró a todas las personas o trabajadores directamente vinculados con el procedimiento de acceso a la IP en la MPM, 2019.

Trabajadores que desempeñan el cargo de gerentes de una unidad orgánica, que generan información de acceso público.

Trabajadores que desempeñan el cargo de sub gerentes de una unidad orgánica, que generan información de acceso público.

Trabajadores que desempeñan el cargo de jefes de oficinas, que generan información de acceso público.

Trabajadores que desempeñan el cargo secretarias o asistentes de gerencia, sub gerencia u oficina.

Trabajadores que desempeñan el cargo de auxiliar, apoyo de la secretaria o asistente de gerencia, sub gerencia u oficina.

Criterios de exclusión: Se excluyó de la muestra a las personas o trabajadores que no se encuentran directamente vinculados con el procedimiento de acceso a la IP en la MPM, 2019.

Trabajadores profesionales que no ejercen cargos de gerentes, sub gerentes o jefes de oficinas.

Trabajadores técnicos que desempeñan labores específicas, no de trámite administrativo y trabajadores auxiliares o de apoyo que realizan labor de conserjes.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Es aquella que permitió obtener cada uno de los datos importantes para el desarrollo de la investigación, a través del empleo de instrumento que fueron elaborados en concordancia con la técnica a seguir.

Para la presente investigación, se utilizó la encuesta, a fin de tener una percepción del desempeño laboral y el nivel de acceso a la IP en la MPM, 2019.

Instrumentos

El instrumento utilizado para la variable “desempeño laboral”, fue un cuestionario, para el cual se tomó en cuenta las dos dimensiones, actitudinal y operativa referidas. Por Chiavenato, con sus correspondientes indicadores; en base a ello se formularon 10

preguntas para la dimensión actitudinal y 15 preguntas para la dimensión operativa, con una escala de medición ordinal de Likert.

Asimismo, para la variable “acceso a la IP”, se utilizó un cuestionario, habiéndose tomado 5 dimensiones extraídas del Reglamento de la LTAIP, toda vez que esta norma es la que establece el procedimiento de acceso a la IP; de igual modo se ha tenido en cuenta sus correspondientes indicadores, siendo que para la dimensión presentación de la solicitud, se elaboraron 5 preguntas, para la entrega de la información, 6 preguntas; para la denegatoria de la información, 6 preguntas; para las garantías 3 preguntas y para las responsabilidades y sanciones 5 preguntas, lo que hace un total de 25 ítems, con una escala de medición ordinal de Likert: la síntesis se muestra en la siguiente tabla:

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Total de ítems	Técnica	Escala de medición	Instrumento
Desempeño laboral	Actitudinal	10	25	Encuesta	Ordinal de Likert	Cuestionario
	Operativa	15				
Acceso a la IP	Presentación de la solicitud	5	25	Encuesta	Ordinal de Likert	Cuestionario
	Entrega de la información	6				
	Denegatoria de la información	6				
	Garantías	3				
	Responsabilidades y sanciones	5				

Se categorizará la variable “desempeño laboral”, de la siguiente manera:

Escala en resultados	Valor – puntos
Bajo	66 – 83 ptos.
Medio	84 – 100 ptos
Alto	101 – 119 ptos

Se categorizará la variable “acceso a la IP”, de la siguiente manera:

Escala en resultados	Valor – puntos
Bajo	30 – 54 ptos.
Medio	55 – 80 ptos
Alto	81 – 106 ptos

Validez:

La validez se determinó por juicio de expertos, quienes concluyeron que el instrumento era aplicable para los fines de la investigación. A continuación, se señala a los expertos:

Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán – Docente de Metodología de la investigación – Universidad César Vallejo - Tarapoto

Mg. Luis Felipe Cabeza Molina – Abogado docente de la Escuela de Pregrado – Universidad César Vallejo – Tarapoto, actual secretario del Consejo Regional de San Martín.

Mg. Rubén Leonidas Fernández Bocanegra - Abogado docente de la Escuela de Pregrado – Universidad César Vallejo – Moyobamba, ex Secretario General de la MP de Moyobamba.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
	1	metodólogo	48	Existe suficiencia
Variable 1	2	abogado	48	Existe suficiencia
	3	abogado	48	Existe suficiencia
	1	metodólogo	48	Existe suficiencia
Variable 2	2	abogado	48	Existe suficiencia
	3	abogado	48	Existe suficiencia

Los instrumentos, que consisten en dos cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos mencionados anteriormente; quienes tuvieron la tarea de verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. El resultado arrojó un promedio de **4.8, representando el 96% de concordancia entre jueces para los instrumentos de ambas variables**; lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

Para estimar la fiabilidad del instrumento a ser aplicado, pasó por el análisis del alfa de Cronbach, cuyo valor para que tenga la consistencia de aplicabilidad debió estar lo más cercano al 1. De tal manera, la confiabilidad se obtuvo procesando los datos obtenidos de la aplicación de una prueba piloto correspondiente a cada variable, de tal manera, se garantizó la fiabilidad de los instrumentos de la presente investigación. Mostró si la escala se desarrolla de manera similar en distintas condiciones, para ello fue empleado el Alfa de Cronbach.

a) Variable 1: Desempeño laboral:

Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad general de la prueba, la cual, dio como resultado 0,983 al ser superior a 0,75 estos resultaron significativos; por lo que, arrojaron una fuerte confiabilidad. De tal manera, que tuvo validez de contenido porque representa el concepto de todos los ítems de la variable a medir; así como validez de criterio.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	25

b) Variable 2: Acceso a la información pública

Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad general de la prueba, la cual, dio como resultado 0,984 al ser superior a 0,75 estos resultaron significativos; por lo que, arrojaron una fuerte confiabilidad. De tal manera, que tuvo validez de contenido porque representa el concepto de todos los ítems de la variable a medir; así como validez de criterio.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	25

Conclusiones

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por los expertos, y se garantizó su confiabilidad; y su posterior aplicación, los datos obtenidos fueron procesados para llegar a los resultados que permitieron emitir conclusiones y las recomendaciones correspondientes en el desarrollo de la tesis.

2.5 Procedimiento

En cuanto al procedimiento, en la presente investigación se ha hecho un diagnóstico previo, el mismo que permitió describir los fenómenos que suceden en la realidad problemática, los cuales explicarían el porqué del inadecuado o regular desempeño del personal, lo que incide en el cumplimiento y respeto de la normativa de transparencia y acceso a la IP.

La necesidad de mejorar el desempeño laboral e incrementar el nivel de acceso a la IP, permitió proponer alternativas de solución, a fin de revertir los niveles que se obtienen de la evaluación de los resultados de las variables, con el objeto de superar la problemática actual y deficiencias encontradas.

2.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se procesaron en el programa computarizado Excel, SPSS, Word; a fin de efectuar los vínculos precisos para contrastar cada hipótesis; para ello, se elaboraron gráficos, figuras y comparaciones. En relación a la información de los datos, se formularon apreciaciones objetivas y explicativas de la realidad, las mismas que se emitieron teniendo en consideración el marco teórico y conceptual; asimismo, se generaron apreciaciones críticas productos del análisis, dado que el estudio es de diseño descriptivo – correlacional, fue empleada la estadística inferencial. En tanto, para determinar la relación entre las variables (hipótesis general), se utilizó la prueba t de Student y el coeficiente Rho de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

Para el diseño y desarrollo del presente trabajo de investigación se recurrió a diferentes fuentes de información, tanto, primarias como secundarias; además, se consultó diversas bibliografías que sirvieron para enriquecer el contenido de este informe. Asimismo, para la ejecución de la investigación se contó con la autorización respectiva; además, los resultados del estudio serán usados con fines de investigación y difundidos con la venia de la autoridad municipal.

Se respetó la autoría de investigaciones similares respecto a las variables desempeño laboral y acceso a la IP.

Se mantuvo el respeto a la confidencialidad y reserva de los datos, considerando que la información se obtuvo con previo conocimiento y autorización de los trabajadores.

III. RESULTADOS

3.1. Desempeño laboral en la MP de Moyobamba, 2019.

Tabla 1

Nivel de desempeño laboral en la MP de Moyobamba, 2019

Escala	(f)	(%)
Bajo	11	16
Medio	41	59
Alto	18	26
Total	70	100

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

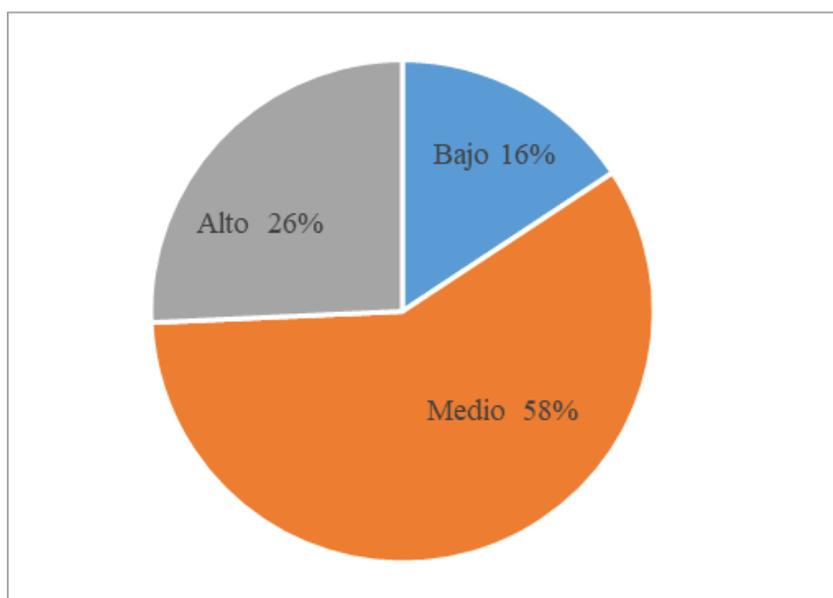


Figura 1. *Nivel de desempeño laboral en la MP de Moyobamba, 2019.*

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

Interpretación: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores vinculados al servicio de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019, es 16% bajo, el 58% es medio y el 26% es alto. Los resultados demuestran que el mayor porcentaje de los trabajadores tienen un desempeño laboral medio o regular y solo un pequeño porcentaje de éstos evidencia un desempeño laboral “bajo”. Si bien es cierto, no es un resultado crítico, tampoco es el ideal, toda vez que como funcionarios o servidores públicos deberían ejercer sus funciones y actividades de forma óptima.

3.2. Acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019.

Tabla 2

Nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019.

Escala	(f)	(%)
Bajo	8	11
Medio	58	83
Alto	4	6
Total	70	100

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

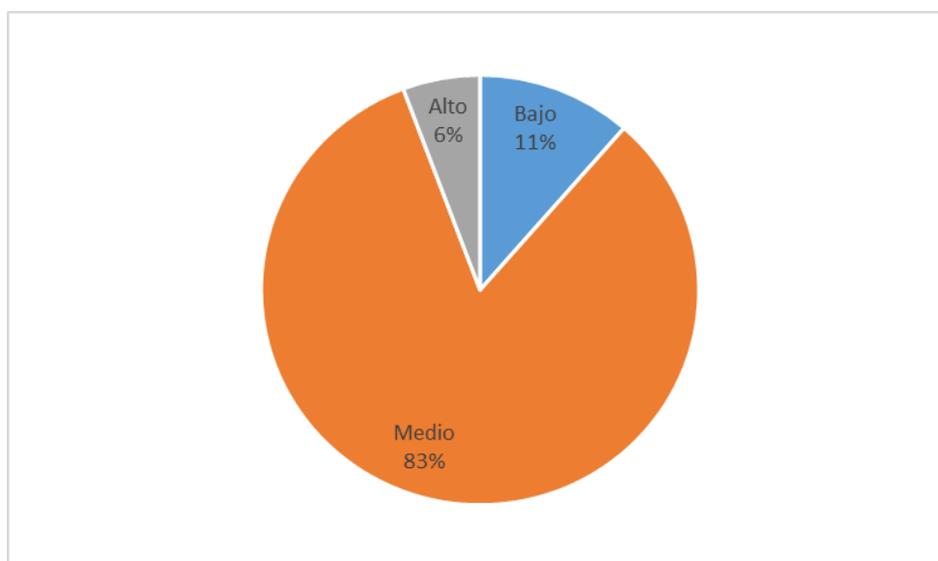


Figura 2. Nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019.

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

Interpretación: El nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019, es 11% “bajo”, el 83% es “medio” y el 6% es alto. Los resultados demuestran que el nivel de acceso a la IP, según la encuesta realizada a los trabajadores de la MP de Moyobamba, es medio.

3.3. Relación entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

Tabla 3

Dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

			Dimensión actitudinal	Acceso a la IP
Rho de Spearman	Dimensión actitudinal	Coefficiente de correlación	1000	-,091
		Sig. Bilateral	.	,454
		N	70	70
	Acceso a la IP	Coefficiente de correlación	-,091	1000
		Sig. Bilateral	,454	.
		N	70	70

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

Tabla 4

Relación entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

Relación	r_s	T_{EXP}	T_{TAB}	g.l.	Significancia $p < 0.05$
Dimensión actitudinal y acceso a la IP	-0,091	-0,75	1,67	68	NO

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

Interpretación: El presente resultado, muestra que el **TEXP (-0,75)** y **TTAB (± 1.67)**, por lo tanto, se acepta H_0 y concluimos que no existe relación significativa entre la dimensión actitudinal de desempeño laboral y la variable de acceso a la IP.

3.4. Relación entre la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

Tabla 5

Dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

			Dimensión operativa	Acceso a la IP
Rho de Spearman	Dimensión operativa	Coefficiente de correlación	1000	,088
		Sig. Bilateral	.	,468
		N	70	70
	Acceso a la IP	Coefficiente de correlación	,088	1000
		Sig. Bilateral	,468	.
		N	70	70

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

Tabla 6

Dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019.

RELACIÓN	r_s	TEXP	TTAB	g.l.	Significancia $p < 0.05$
Dimensión operativa y acceso a la IP	0,088	0,73	1,67	68	NO

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.

Interpretación: El presente resultado muestra que el **TEXP (0,73)** y **TTAB (± 1.67)**, por lo tanto, se acepta H_0 y concluimos que no existe relación significativa entre la dimensión operativa de desempeño laboral y la variable de acceso a la IP.

3.5. Relación entre el desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019.

La siguiente tabla obtenida del SPSS es la del test de normalidad, tal es el caso de Kolmogorov-Smirnov, teniendo en cuenta que la muestra es mayor a 50. Donde indica que no tiene normalidad ya que la significancia es menos de 0,05.

Tabla 7*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S).*

Acceso a la IP		Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral	Bajo	,375	8	,001
	Medio	,310	58	,000
	Alto	,283	4	.

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.**Tabla 8***El desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019.*

		Desempeño laboral		Acceso a la IP	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1000		-,020
		Sig. Bilateral	.		,872
		N	70		70
	Acceso a la IP	Coeficiente de correlación	-,020		1000
Sig. Bilateral		,872		.	
N		70		70	

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.**Tabla 9***Desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019*

RELACIÓN	r_s	TEXP	TTAB	g.l.	Significancia $p < 0.05$
Desempeño laboral y acceso a la IP	-0,020	0,16	1,67	68	NO

Fuente: Encuesta ejecutada en participantes de la MP de Moyobamba 2019.**Interpretación:**

El presente resultado muestra que el **TEXP (0,16)** y **TTAB (± 1.67)**, por lo tanto, se acepta H_0 y se concluye que no existe relación significativa entre las variables desempeño laboral y el acceso a la IP.

IV. DISCUSIÓN

El acceso a la IP, constituye un derecho reconocido a nivel constitucional y se encuentra relacionado a que el ciudadano pueda conocer y obtener de las entidades del Estado, la información de las acciones que han realizado en el marco de sus competencias. Es aquí donde se evalúa el desempeño laboral de los trabajadores vinculados a este procedimiento y servicio, a fin de garantizar el respeto de dicho derecho y verificar si ello se está cumpliendo.

La MP de Moyobamba, como gobierno local y está directamente ligado a la prestación de servicios en beneficio de la población, también sujeta a las políticas dictadas por el gobierno central relacionadas con transparencia; es por ello, a diario recepciona solicitudes de acceso a la información que, de una u otra forma, constituyen una manera de ejercer el control ciudadano respecto de sus autoridades.

Para el presente trabajo se recopiló información en base a la aplicación de dos encuestas realizadas a los trabajadores, para medir el desempeño laboral y el acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019, teniendo en cuenta las dimensiones abordadas para cada variable.

En cuanto al primer objetivo, consistente en conocer el nivel desempeño laboral de los trabajadores vinculados al servicio de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, arrojó como resultado medio, hecho que genera preocupación, toda vez que, debería existir un nivel alto, ideal para una institución pública. Con este resultado se puede advertir que no se cumple lo señalado por CEPAL (2015), respecto a la eficacia en el desempeño laboral en la gestión pública, ya que el nivel medio de evaluación, genera como consecuencia el incumplimiento de las metas y objetivos trazados por el gobierno local en relación a la transparencia de la gestión. Ponce (2011), la implementación del derecho al acceso a la información en las instituciones estatales tiene deficiencias de un enfoque correcto, tal como el enfoque de derecho, toda vez que es apreciado el cumplimiento, más unido a la forma que a la esencia de fondo del concepto. Clery (2015), menciona que la participación y el involucramiento en las políticas y cambio de la región, es resultado de la correcta información que manejen los ciudadanos. La vinculación de las personas a colaborar con las mejoras, ayudará a mejorar la sociedad, ya que las normativas y proyectos se elaborarán de acuerdo a las necesidades reales de estas. Con la

mención que hacen los autores, respecto a la dimensión de estudio, los resultados reflejan que existe una brecha por cubrir, en la cual se debe trabajar para obtener las condiciones que favorezcan a los usuarios.

Por otro lado, para el segundo objetivo específico, conocer el nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, la mayoría de los trabajadores encuestados vinculados a este servicio o procedimiento, lo han calificado como “medio”, esto implicaría que este gobierno local no vendría cumpliendo lo establecido por la normativa vigente en la forma y plazos previstos, a ello, se agrega que tampoco estaría cumpliendo con instrumentar o implementar un sistema administrativo que facilite a cualquier administrado, la identificación y el acceso a la IP, tal como lo expresaba.

Por su parte, Díaz S. (2009, p. 153-154), indica que el derecho a obtener la información de naturaleza pública es facultad de todo individuo, por el mismo sistema de gobierno, la facultad para acceder a la IP corresponde a las entidades y personas que realizan funciones públicas o trabajan con fondos del Estado, con la firme determinación de instrumentar un sistema de administración que promueva la identificación y poder acceder a la información requerida, como propugna Clery (2015), un Ecuador con pobladores correctamente informados y normativas modernas de acceso a la informados es tarea de las instituciones, porque son estas quienes proveen información, entonces tienen que complementarse con los actos públicos y brindar sugerencia de política del Estado, etc. Es preciso mencionar, que la participación y el involucramiento en las políticas y cambio de la región es resultado de la correcta información que manejen los ciudadanos. La vinculación de las personas a colaborar con las mejoras, involucrarse en la política ayudará a mejorar la sociedad, ya que las normativas y proyectos se elaborarán de acuerdo a las necesidades reales de estas.

Adicionalmente, teniendo los resultados del trabajo de investigación, es oportuno hacer un comparativo con los resultados que obtuvo Torrejón (2016), entre otros que el 48% de encuestados evaluaron el proceso como bueno, el 47% como regular y el 5% como malo. En tanto, respecto a los niveles de satisfacción del usuario que accede a IP en esta institución con

sede central Moyobamba, el 51% evaluó este proceso como bajo, el 27% como alto y el 22% como medio.

Asimismo, teniendo en cuenta las dimensiones que se tomaron para la variable de acceso a la IP, se evidencia que regularmente los trabajadores recepcionan y tramitan solicitudes de acceso a la IP, las mismas que expresarían de manera clara y precisa el pedido, y por lo cual pocas veces serían archivadas, ello definitivamente, guarda relación con lo dispuesto por la misma Ley N° 27806, Ley de acceso a la IP, su reglamento, Texto Único Ordenado y modificatoria aprobada mediante DL N° 1353. Si bien es cierto, se estaría cumpliendo con entregar la IP al administrado, esto no se estaría concretando siempre en el plazo previsto para la atención de las solicitudes, el mismo que actualmente es de diez días hábiles, según el DL N° 1353.

Asimismo, los resultados evidencian que muy pocas veces la MP de Moyobamba, ha denegado el acceso a la información a los administrados o vecinos de la ciudad, y en aquellas en que lo ha efectuado, es porque constituyen una excepción a la norma o porque no se ha podido encontrar la documentación solicitada.

Por otra parte, se puede advertir que no se han utilizado las garantías previstas por el ordenamiento jurídico vigente frente a la denegatoria o entrega tardía por parte de la entidad en relación a la información solicitada; dicho de otra forma, se han interpuesto muy pocas demandas contenciosas administrativas, acciones de amparo o quejas ante la Defensoría del Pueblo, ello quizá por el desconocimiento de que dichas garantías pueden ser accionadas por los administrados solicitantes, de igual modo, los resultados demuestran que no se han procesado o sancionado a trabajadores por el incumplimiento de la normativa relacionada al procedimiento de acceso a la IP, lo que pone en manifiesto que la entidad tiene poco o ningún precedente al respecto, ello estaría haciendo que los mismos trabajadores no sean más conscientes de las responsabilidades a que habría lugar.

De otro lado, para el objetivo específico, *conocer la relación entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019*, los resultados arrojaron que no existe relación entre ellas, es por eso que el nivel de acceso a la IP no es “alto”, pues como indicaba Pérez (2002), si una entidad desea obtener mejores

resultados, el desempeño de sus trabajadores debe ser el adecuado o correcto, y dicha meta solo podría concretarse, si los trabajadores manifestaran mayor disciplina, colaboración o iniciativa en su desempeño, dichos indicadores intrínsecos deberían ser parte del desenvolvimiento de los trabajadores, a fin de dar cumplimiento a la meta de transparencia. Para obtener mejores resultados, debe haber un adecuado desempeño por parte de los trabajadores que participan en la ejecución de las metas y políticas dentro de las instituciones públicas. Es una regla que el anhelo de los servidores públicos, alcanzar las metas y objetivos, sin embargo, ello exige que éstos se esfuercen mucho más para lograrlo, hecho que no siempre se concreta de forma óptima o ideal.

Esto conllevaría a señalar que los resultados se alejan de lo que indicaba Chambí (2015), el Estado Constitucional, una de las específicas primordiales, la publicidad del acto y la transparencia de la gestión del estado sobre la gestión del asunto público. Esto implica que el funcionario del Estado informa sobre la decisión que adopta y que los individuos puedan demandar y acceder a la información de las instituciones públicas. En tal sentido, el funcionario y servidor público debe ser evaluado como gestor de una institución creada al servicio de las personas, hallándose expuesto permanentemente a la supervisión de la sociedad. Todos los ciudadanos tienen derecho a solicitar información, las instituciones deben responder en el plazo indicado en la normativa, ya estas responden a satisfacer y cumplir con las demandas de los ciudadanos. Por su propia valoración, no estarían desempeñando sus funciones de forma óptima o al cien por ciento, no serían conscientes que forman parte de una entidad estatal, como lo ha explicado Stonner (citado por Paredes, 2017), en su teoría, el motor productivo que sustenta la funcionalidad de la entidad, lo cual caracteriza a un verdadero servidor público.

En relación al objetivo específico, *conocer la relación entre la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019*, los resultados también arrojaron que no existe relación entre éstas, ello radicaría en que el ejercicio de las funciones de los trabajadores de la MP de Moyobamba, no tiene como meta, objetivo o visión, el acceso por parte del ciudadano común a la IP, que se encuentra en poder de la Municipalidad, y que en su labor diaria no lo considera como una obligación, el ejercicio de

dicho derecho, el mismo que señalaba Estrada (2004), en teorías relacionadas al tema, se advierten los siguientes elementos de acceso a la IP, sujeto, objeto del derecho, tipología de información, datos parciales, límites del derecho, procedimiento para el ejercicio del derecho, modalidades del ejercicio, costos, denegación, garantías (administrativas y jurisdiccionales), responsabilidades y sanciones, y publicidad. (Estrada, A., 2004, p. 182-186)

En cuanto a los sujetos, se tiene al sujeto activo, viene a ser toda persona que solicita información de acceso público; y al sujeto pasivo que viene a ser toda entidad de la administración pública o persona jurídica sujeta al régimen privado que brinde o preste servicios públicos.

Respecto al objeto del derecho, es la obligación de las instituciones de administración pública, entregar la información que hayan producido, o que se encuentre en su poder o custodia. Asimismo, el tipo de información, se refiere a cualquier tipo de información que haya sido generada o financiada con los recursos del Estado, y que ha servido para la toma de decisiones de la Administración, así como aquella que ha sido registrada en reuniones de carácter oficial.

Esto indicaría que el ejercicio de las funciones o labores del personal vinculado al servicio de acceso a la IP, se ejecuta más que todo por cumplir y no necesariamente por la consolidación del derecho en sí mismo, hecho que sería ideal; reafirma la conclusión arribada por Ponce (2011), advierte los siguientes elementos de ALIP: sujeto, objeto del derecho, tipología de información, datos parciales, límites del derecho, procedimiento para el ejercicio del derecho, modalidades del ejercicio, costos, denegación, garantías (administrativas y jurisdiccionales), responsabilidades y sanciones, y publicidad. (Estrada, A., 2004, p. 182-186)

Asimismo, el tipo de información, se refiere a cualquier tipo de información que haya sido generada o financiada con los recursos del Estado y que ha servido para la toma de decisiones de la Administración, así como aquella que ha sido registrada en reuniones de carácter oficial, que es lo que se aprecia en la MP de Moyobamba, toda vez que, no lo está aplicando como una política de respeto de un derecho y un interés general, sino como una labor más de su personal. La implementación del derecho al acceso a la información en las instituciones

estatales tiene deficiencias de un enfoque correcto, tal como el enfoque de derecho, toda vez que es apreciado el cumplimiento más unido a la forma que a la esencia de fondo del concepto.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, *determinar la relación entre el “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019*, los resultados evidencian que ello no existe, lo que puede traducirse en que la Municipalidad no está en un bajo nivel en ninguna de las variables, el trabajo que viene ejecutando el personal encuestado, no se encuentra relacionado a garantizar la transparencia de la gestión, denotando únicamente que éstos desarrollan sus actividades sin proyección, mucho menos metas específicas, además, nos indica que las acciones que viene realizando el gobierno local, no estarían vinculadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, toda vez que, éste debería propiciar capacitaciones y recursos, a fin de tomar mayor conciencia de los alcances del derecho de acceso a la IP; no solo por ser un derecho que debe respetarse y cumplirse, sino porque ello contribuirá a transparentar las acciones que ejecuta con los recursos del Estado. Farioli (2014), a la fecha existen 9 estados subnacionales, en las que estas no cuentan con la norma de acceso a la información, reflejando la violación por si misma del derecho público, además, la normativa de acceso a la información dictada por cada provincia argentina, está alejada de los estándares mínimos requeridos por los estamentos internacionales y los principios que lo guían. Lo señalado por Novoa (2016), el derecho de acceso a la IP, es un derecho primordial que goza de autonomía, por otro lado, se deriva del derecho a acceder a la información. Es el derecho que radica en que todo individuo pueda requerir información que se halla en posesión de la institución y organizaciones estatales, por ello, este tiene que facilitar la información siempre y cuando no se encuentre dentro de los supuestos excepcionales, estipulados en la Carta Magna o en la Ley 27806.

V. CONCLUSIONES.

5.1.No existe relación entre el “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019; toda vez que, habiendo utilizado la prueba t de Student, se obtuvo **TEXP (0,16)**, frente a **TTAB (± 1.67)**, esto indica que las acciones que vendría disponiendo y ejecutando el gobierno local, no se encuentran enfocadas en establecer la transparencia como una política de la gestión y la consolidación y respeto del derecho de acceso a la IP por parte de los ciudadanos de a pie.

5.2. El nivel del desempeño laboral del personal vinculado al servicio de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019, fue determinado como “medio” (58%); con lo cual se concluye que los trabajadores no estarían desempeñándose de forma óptima, tanto eficiente como eficazmente, a fin de atender las solicitudes de acceso a la IP que se presentan en la Municipalidad, advirtiéndose además que esta entidad al igual que otras del país y del mundo, no estaría implementando mecanismos para revertir tal situación.

5.3.El nivel de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, 2019, fue determinado como “medio” (83%); concluyendo que no se estaría respetando estrictamente dicho derecho ni cumpliendo con la Ley N° 27806, LTAIP, su reglamento, Texto Único Ordenado y modificatoria; hecho que incide en el plazo de la entrega de la IP, específicamente en la oportunidad y la forma de entrega; sin embargo, como no existen mayores antecedentes de procesos disciplinarios y aplicación de sanciones, no se toma con seriedad dicho derecho y servicio a la vez.

5.4.No existe relación entre la dimensión actitudinal de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019; habiendo utilizado la prueba t de Student, se obtuvo **TEXP (-0,75)** frente a **TTAB (± 1.67)**, ello significa que no existe un verdadero comportamiento y espíritu de servir por parte de los trabajadores vinculados al procedimiento de acceso a la IP, a fin de facilitar a los ciudadanos el acceso a la IP.

5.5. No existe relación entre la dimensión operativa de la variable “desempeño laboral” y el “acceso a la IP” en la MP de Moyobamba, 2019; toda vez que, habiendo utilizado la prueba t de Student, se obtuvo TEXP (0,73) frente a TTAB (± 1.67), en otras palabras, el procedimiento de acceso a la IP se viene ejecutando sin algún objetivo o proyección específica, sino, únicamente por cumplir una labor más del quehacer diario de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al alcalde y al Gerente Municipal de la MP de Moyobamba, considerar dentro de su Plan Estratégico y Plan Operativo Institucional, la consolidación de un gobierno abierto y la consecuente transparencia en la gestión que realizan; para ello, deben destinar recursos humanos (personal especializado) y presupuestarios, necesarios para concretar las siguientes recomendaciones señaladas en el presente capítulo.
- 6.2.** Al responsable de la Oficina de Gestión de las Personas de la MP de Moyobamba, planificar y elaborar un programa de reforzamiento, capacitación, y motivación, a fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la MP de Moyobamba, en especial aquellos vinculados al servicio de acceso a la IP, incidiendo en políticas de transparencia y buen gobierno, teniendo en consideración que, si se cuenta con personas capacitadas, preparadas y motivadas, las metas institucionales se cumplirán.
- 6.3.** Al responsable de acceso a la IP y al Gerente Municipal de la MP de Moyobamba, coordinar e implementar políticas y normas internas, como directiva del procedimiento de atención de solicitudes de acceso a la IP, con el objeto de garantizar el cumplimiento de la Ley N° 27806, Ley de transparencia y acceso a la información y demás normativas sobre la materia, evitando ser objeto de quejas ante la Defensoría del Pueblo y logrando un reporte anual óptimo, el cual se remite todos los años a la Presidencia del Consejo de Ministros.
- 6.4.** A los trabajadores vinculados al servicio de acceso a la IP en la MP de Moyobamba, ser más conscientes de la actitud que aplican en la ejecución de sus funciones y actividades, recordando en todo momento que son personas al servicio de la población; asimismo, los valores que practiquen en el trabajo, harán de éste su carta de presentación en cualquier lugar, considerando que la disciplina, cooperación, iniciativa y responsabilidad tienen consecuencias en el plano administrativo disciplinario.

6.5. A los gerentes de línea y jefes de áreas de la MP de Moyobamba, disponer que el personal a su cargo ejecute sus funciones en la forma y plazos que las normas sobre la materia lo establecen, instando a que las actividades que estos realizan lleven consigo la proyección y fines del gobierno local, y que estos no se realicen únicamente por cumplir; es decir, que muestren compromiso en el desarrollo de sus actividades, de lo contrario, tales gerentes deben cumplir con informar a la Secretaría Técnica de apoyo a los órganos instructores del proceso disciplinario, para la determinación de las responsabilidades.

REFERENCIAS

- Aliaga, V. (2016). *Ley de acceso a la información pública y su cumplimiento de las normas de publicación de información en los portales de transparencia de las municipalidades distritales de Lima Metropolitana, 2015*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1369/MAESTRO%20-%20Aliaga%20Casusol%2C%20%20Vilma%20Hortencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo y Guerra. (2007, p. 140). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Trujillo, Venezuela. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Carrera, J. (2017). *Revista La Ley*. “Evaluación y meritocracia en el sector público” (párr. 3). Recuperado de <https://laley.pe/art/4174/evaluacion-y-meritocracia-en-el-sector-publico>
- CEPAL (2005). *Indicadores de desempeño en el Sector Público*. Comisión Económica para América Latina y El Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- CEPAL, (s.f., *Observatorio del Principio 10 en América Latina*). Comisión Económica para América Latina y El Caribe. Recuperado de <https://observatoriop10.cepal.org/es>
- Chambi, A. (2015). *Ausencia de transparencia en la información pública de los gobiernos locales y la insuficiente fiscalización del estado en la región Puno*. Tesis de doctorado. Recuperada de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/292/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Clery, A. (2015). “*El acceso a la información pública: análisis de la experiencia europea y española y bases para su regulación en la República del Ecuador*”. Universidad de Barcelona. Tesis de Doctorado. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/376708/AGCA_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución Política del Perú. (1993).

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Organización de las Naciones Unidas. París. Recuperado de https://es.wikisource.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derechos_Humanos
- Decreto Legislativo N° 1353. (7 de enero de 2017). Decreto legislativo que crea la Autoridad Nacional de transparencia y acceso a la información pública, fortalece el régimen de protección de datos personales y la regulación de la gestión de intereses.
- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM. (24 de abril de 2003). *Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.*
- Decreto Supremo N° 072-2003-PCM. (7 de agosto de 2003). *Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.*
- Díaz, S. (2009). *El derecho de acceso a la información pública: situación actual y propuestas para una ley.* Lecciones y Ensayos. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/86/06-ensayo-diaz-cafferata.pdf>
- Estrada, A. (2004). *Revista INFOBIB N° 3.* “El acceso a la información pública: un acercamiento doctrinal”. Recuperado de: http://eprints.rclis.org/7991/1/Estrada_Acceso_Inf_Publica.pdf
- Farioli, M. (2014). *La transparencia y el derecho de acceso a la información pública en Argentina.* Santa Fe, Argentina. Tesis de maestría. Recuperada de <http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080/tesis/bitstream/handle/11185/711/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación, Quinta Edición.* Recuperado de https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_-_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hill, B. (30 de octubre de 2012). *Transparencia y acceso a la información: ni es lo mismo ni es igual.* [Mensaje en un Blog]. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/columna-invitada/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-ni-es-lo-mismo-ni-es-igual/>
- Ley N° 27806 (13 de julio de 2002). *Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.*

- MINJUS (2014). *Guía práctica sobre la transparencia y el acceso a la información pública*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/DGDOJ-Gu%C3%ADa-de-Transparencia.pdf>
- Montalbán, Y. (2018). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio Life spa and fitness S.R.L. Piura-2016*. Tesis para Licenciatura. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1207/ADM-MON-CAR-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, R. (2017). *Evaluación del acceso de los ciudadanos a la información pública municipal 2012 – 2015*. Tesis de maestría. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6668/Morales_RAF.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Naveda, K. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga – 2017*. Tesis de licenciatura. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/344/T047_47461367T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, C. (2016). *Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del HNHU El Agustino 2016*. Tesis de maestría. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8856/Paredes_CEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, E (2017). Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017. Tesis de Maestría. Consultado en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i8o4rF73OOUJ:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12017/paredes_be.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=16&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Pérez, H. (8 al 11 de octubre de 2002). *VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal*. La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intrdoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043717.pdf>

- Pintado, V. (2016). “El acceso a la información pública como medio de participación ciudadana y control social”. (Tesis de licenciatura). Recuperado de:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23622/1/tesis.pdf>
- Ponce, M. (2011). *La experiencia de Conama sobre acceso a la información pública: análisis desde un enfoque de derechos*. (Tesis de maestría) Recuperado de
http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-ponce_mv/pdfAmont/cf-ponce_mv.pdf
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. (23.a ed.) Consultado en <https://dle.rae.es/?t=/docs/aviso.html>
- Soto, H. (2017). *La acción de acceso a la información pública y el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos y garantías constitucionales*. Ambato, Ecuador. (Tesis de maestría). Recuperado de
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6453/1/PIUAMCO023-2017.pdf>
- Torrejón, A. (2016). *Acceso a la Información Pública y Satisfacción del Usuario en el Gobierno Regional de San Martín, Sede Central, Moyobamba, 2016*. (Tesis de maestría). (Acceso el 15 de mayo de 2019).
- UNESCO, (s.f.). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura. “*Acceso a la información pública*”. Recuperado de:
<http://www.unesco.org/new/es/office-in-montevideo/comunicacion-e-informacion/libertad-de-expresion/acceso-a-la-informacion-publica/>
- Yabar, K. (2016). “*Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red La Molina – Cieneguilla*”. (Tesis de Maestría). Recuperado de
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2593/1/YABAR_K.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: “Desempeño laboral y acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal vinculado al servicio de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión actitudinal del desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión operativa del desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel del desempeño laboral del personal vinculado al servicio de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. - Conocer el nivel de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. - Identificar la relación que existe entre la dimensión actitudinal del desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. - Identificar la relación que existe entre la dimensión operativa del desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019</p> <p>Hipótesis Nula H0: No existe relación entre el desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel del desempeño laboral del personal vinculado al servicio de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019, es alto. - El nivel de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019, es alto. - Existe relación entre la dimensión actitudinal del desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. - Existe relación entre la dimensión operativa del desempeño laboral y el acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. 	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Población y muestra		Variables y dimensiones				
<p>Población La población se conformó por el número de trabajadores que están vinculados al servicio de acceso a la información pública de la Municipalidad Provincial de Moyobamba: 2019.</p> <p>Muestra Para la presente investigación la muestra fue igual a la población, es decir, 70 trabajadores.</p>	Desempeño laboral	Actitudinal:	Disciplina Actitud cooperativa Responsabilidad Iniciativa			
		Operativa	conocimiento del trabajo calidad cantidad exactitud trabajo en equipo liderazgo			
	Acceso a la información pública	Dimensiones		Indicadores		
		Presentación de la solicitud de acceso a información pública	Expresión concreta y precisa del pedido			
			Devolución de las solicitudes que no son concretas ni precisas			
		Archivo de solicitudes que no son concretas ni precisas				
Solicitud y justificación de prórroga para atención de solicitudes						
Solicitudes ingresadas a través del Portal de Transparencia						
Entrega de la información pública solicitada	Entrega oportuna de la información de acceso público					
	Entrega de la información pública de manera ordenada consolidada y foliada					
	Entrega de la información pública en formato físico					
	Entrega de la información pública en formato digital					
Entrega de información						

				incompleta por excepciones a la Ley Plazo necesario para entregar la información pública		
			Denegatoria de la información	Denegatoria de la información de manera expresa Denegatoria de la información de manera ficta Denegatoria por no encontrarse la información Denegatoria de la información por ser una excepción a la Ley Reconstrucción del expediente administrativo por pérdida o extravío Interposición de recurso impugnatorio por denegatoria de la información		
			Garantías	% de trabajadores con procesos contenciosos instaurados por la denegatoria de información % de trabajadores con procesos de Hábeas Data por la denegatoria de información % de trabajadores quejados ante la Defensoría del Pueblo por la denegatoria de información		
			Responsabilidades y sanciones	Conocimiento de las responsabilidades y		

				<p>sanciones por incumplimiento de Ley y demás normativa</p> <p>% de trabajadores procesados disciplinariamente por incumplimiento de la Ley y demás normativa</p> <p>% de trabajadores sancionados por incumplimiento de la Ley y demás normativa</p> <p>% de denuncias a trabajadores por el incumplimiento de la Ley y demás normativa</p> <p>Concientización respecto al cumplimiento de la Ley y demás normativa</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

A continuación, marque con una “X”, según la escala indicada y de acuerdo a su valoración personal. La encuesta es de carácter anónimo. Agradecemos su colaboración.

5) Siempre 4) Casi siempre 3) Indiferente 2) Casi nunca 1) Nunca

Preguntas	Escala de medición				
Dimensión actitudinal					
1. ¿Acata de manera inmediata y cabal las disposiciones dictadas por su jefe inmediato en cuanto a sus funciones?	1	2	3	4	5
2. ¿Colabora en actividades que inclusive no son propias de su función a fin de atender las solicitudes de acceso a la información?	1	2	3	4	5
3. ¿Conoce cuáles son las responsabilidades por no atender o responder tardíamente solicitudes de acceso a la información?	1	2	3	4	5
4. ¿Ha planteado alguna vez alternativas a fin de mejorar la calidad del servicio de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
5. Si un administrado se acerca a su oficina y desea conocer el estado de su solicitud, ¿Ud. lo atiende e informa?	1	2	3	4	5
6. Si un administrado se acerca a su oficina y desea conocer el estado de su solicitud, ¿Ud. lo refiere a la Secretaría General?	1	2	3	4	5
7. Si un administrado desea formular una solicitud de acceso a la información. ¿Ud. le explica qué es lo que debe hacer?	1	2	3	4	5
8. Si su jefe inmediato aún no ha proveído una solicitud de acceso a la información ¿Ud. le hace recordar que debe atenderla?	1	2	3	4	5
9. Inmediatamente después de recibir una solicitud de acceso a la información, ¿Se comunica con la persona que tiene en su poder dicha información a fin de atenderla?	1	2	3	4	5
10. ¿Alguna vez ha recibido una llamada de atención por no haber atendido oportunamente una solicitud de acceso a la información?	1	2	3	4	5
Dimensión operativa					
11. ¿Conoce cuál es el procedimiento de atención de solicitudes de acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba?	1	2	3	4	5
12. ¿Conoce quién es el funcionario o servidor responsable de entregar la información de acceso público en la Municipalidad Provincial de Moyobamba?	1	2	3	4	5
13. ¿Conoce quién es el funcionario o servidor responsable del Portal de Transparencia de la Municipalidad Provincial de Moyobamba?	1	2	3	4	5

14. ¿Sabe cuál es el plazo de atención de las solicitudes de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
15. ¿Conoce qué organismo autónomo supervisa el cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública?	1	2	3	4	5
16. ¿Su gerencia o área prioriza sobre otras solicitudes la atención de requerimientos de acceso a la información pública entre otros documentos?	1	2	3	4	5
17. ¿Responde dentro del plazo otorgado las solicitudes de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
18. ¿Responde de manera expresa respecto a todos los puntos señalados en la solicitud de acceso a la información?	1	2	3	4	5
19. ¿Recepciona, procesa y atiende regularmente solicitudes de acceso a la información pública de forma mensual?	1	2	3	4	5
20. ¿Usted colabora o recibe ayuda de otros trabajadores para la atención de solicitudes de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
21. ¿Ha recibido o formulado disposiciones de manera documentada para mejorar la atención u optimizar los tiempos de atención de las solicitudes de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
22. ¿Ha omitido atender solicitudes de acceso a la información por constituir documentación voluminosa?	1	2	3	4	5
23. ¿Ha sido capacitado respecto al procedimiento de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
24. Si el solicitante no adjunta su DNI, ¿se le debe entregar la información?	1	2	3	4	5
25. ¿Considera eficiente a su gerencia, oficina o área respecto a la atención de solicitudes de acceso a la información pública?	1	2	3	4	5

Cuestionario: Acceso a la información pública

A continuación, marque con una “X”, según la escala indicada y de acuerdo a su valoración personal. La encuesta es de carácter anónimo. Agradecemos su colaboración.

5) Siempre 4) Casi siempre 3) Indiferente 2) Casi nunca 1) Nunca

Preguntas	Escala de medición				
Presentación de la solicitud de acceso a la información pública					
26. ¿Considera Ud. que las solicitudes que se presentan expresan de manera concreta y precisa el pedido de información?	1	2	3	4	5
27. ¿Su gerencia u oficina devuelven inmediatamente aquellas solicitudes que no precisen claramente el pedido de información para su subsanación?	1	2	3	4	5
28. ¿Su gerencia u oficina archiva aquellas solicitudes de acceso a la información pública que no sean concretas o precisas?	1	2	3	4	5
29. ¿Su gerencia u oficina solicita ha solicitado y justificado la prórroga para atender solicitudes de acceso a la información?	1	2	3	4	5
30. ¿Su gerencia u oficina recibe solicitudes de acceso a la información pública que hayan sido ingresadas por el Portal de Transparencia?	1	2	3	4	5
Entrega de la información pública solicitada					
31. ¿Su gerencia u oficina entrega o deriva oportunamente al área competente la información de acceso público?	1	2	3	4	5
32. ¿Su gerencia u oficina entrega de manera ordenada, consolidada y foliada la información pública requerida?	1	2	3	4	5
33. ¿Su gerencia u oficina entrega la información pública requerida en formato físico (copias)?	1	2	3	4	5
34. ¿Su gerencia u oficina entrega la información pública requerida en formato digital (correo electrónico, USB, CD, DVD)?	1	2	3	4	5
35. ¿Su gerencia u oficina ha entregado información incompleta por motivo de alguna excepción prevista en la Ley?	1	2	3	4	5
36. ¿Considera Ud. que el plazo de entrega (10 días hábiles) de la información pública es el necesario para su atención?	1	2	3	4	5
Denegatoria de la información					
37. ¿Su gerencia u oficina ha denegado de manera expresa alguna solicitud de acceso a la información?	1	2	3	4	5
38. ¿Su gerencia u oficina ha denegado de manera ficta (sin pronunciamiento) alguna solicitud de acceso a la información?	1	2	3	4	5
39. ¿Su gerencia u oficina ha denegado alguna solicitud por no haberse encontrado la información?	1	2	3	4	5

40. ¿Su gerencia u oficina ha denegado alguna solicitud por encontrarse dentro de las excepciones previstas por la Ley (información reservada, secreta o confidencial)?	1	2	3	4	5
41. En caso que la información no hay sido encontrada pero debería estar bajo su custodia ¿Su gerencia u oficina ha procedido a la reconstrucción de dicha documentación o expediente?	1	2	3	4	5
42. Durante sus años de servicio ¿ha conocido de algún recurso impugnatorio presentado por el administrado contra la denegatoria de la información requerida?	1	2	3	4	5
Garantías					
43. ¿Alguna vez se ha visto involucrado en un proceso contencioso administrativo por la denegatoria de solicitudes de acceso a la información?	1	2	3	4	5
44. ¿Alguna vez se ha visto involucrado en un proceso de habeas data por la denegatoria de solicitudes de acceso a la información?	1	2	3	4	5
45. ¿Alguna vez se ha formulado alguna queja contra su gerencia u oficina ante la Defensoría del Pueblo por la denegatoria de solicitudes de acceso a la información?	1	2	3	4	5
Responsabilidades y sanciones					
46. ¿Ud. ha sido informado respecto a las responsabilidades y sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto por la ley de transparencia y acceso a la información pública, su reglamento, TUO y modificatoria?	1	2	3	4	5
47. ¿Ud. ha sido procesado administrativamente por obstruir u obstaculizar el acceso a la información requerida en el marco de la ley de transparencia y acceso a la información pública?	1	2	3	4	5
48. ¿Ud. ha sido sancionado administrativamente por incumplir con lo dispuesto la ley de transparencia y acceso a la información pública, su reglamento, TUO y modificatoria?	1	2	3	4	5
49. ¿Ud. ha informado al área competente cuando algún servidor o funcionario no ha entregado la información solicitada para que se efectúen las investigaciones correspondientes?	1	2	3	4	5
50. ¿Considera Ud. que los funcionarios y servidores públicos toman conciencia respecto al cumplimiento de la ley de transparencia y acceso a la información pública?	1	2	3	4	5

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Encuesta – Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Br. Monteza Beas, Valeria Eunice

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019.



 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Encuesta: Acceso a la información pública
 Autor del instrumento : Br. Monteza Beas, Valeria Eunice

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Acceso a la información pública en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Acceso a la información pública			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Acceso a la información pública , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Acceso a la información pública .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019.


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Fernández Bocanegra, Rubén Leonidas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de Pregrado - Facultad de Derecho
 Instrumento de evaluación : Encuesta – Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Br. Monteza Beas, Valeria Eunice

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4/8

Tarapoto, 18 de mayo de 2019.


 ASOG. MG. RUBÉN LEONIDAS FERNÁNDEZ BOCANEGRA
 DNI N° 4753694

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Fernández Bocanegra, Rubén Leonidas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de Pregrado - Facultad de Derecho
 Instrumento de evaluación : Encuesta: Acceso a la información pública
 Autor del instrumento : Br. Monteza Beas, Valeria Eunice

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Acceso a la información pública en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Acceso a la información pública					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Acceso a la información pública , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Acceso a la información pública .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019.


 ASOG. MG. RUBÉN LEONIDAS FERNÁNDEZ BOCANEGRA
 DNI N° 45754644

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Cabeza Molina, Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de Pregrado - Facultad de Derecho
 Instrumento de evaluación : Encuesta – Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Br. Monteza Beas, Valeria Eunice

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019.



Abog. Luis Felipe Cabeza Molina
MG. GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Cabeza Molina, Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de Pregrado – Facultad de Derecho
 Instrumento de evaluación : Encuesta: Acceso a la información pública
 Autor del instrumento : Br. Monteza Beas, Valeria Eunice

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Acceso a la información pública en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Acceso a la información pública					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Acceso a la información pública , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Acceso a la información pública .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019.



Abog. Luis Felipe Cabeza Molina
MG. GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 4: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE **MOYOBAMBA**

CAPITAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN

CONSTANCIA

El Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Departamento de San Martín:

HACE CONSTAR:

Que la estudiante **Br. Monteza Beas Valeria Eunice**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada "**Desempeño laboral y acceso a la información pública en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019**", en el año que se menciona en el título de la misma.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 17 de julio de 2019.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
REGION SAN MARTIN

Ing. Robinson Tantalean Pedraza
GERENTE MUNICIPAL