



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gobierno Electrónico y Desempeño Laboral del Trabajador de la
Municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

Autora:

Br. Molina Chirinos, Yesela (ORCID: 0000-0003-3763-7913)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación dedicó a mis padres y hermanos, por su valioso apoyo moral que me brindan a lo largo de mi vida y trayectoria profesional para seguir cumpliendo mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y hermanos por el apoyo brindado en todo momento, por los valores que me inculcaron y por su comprensión.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a los docentes de posgrados de esta casa de estudio, por haber compartido sus conocimientos y por la confianza depositada.

A mis amigos(as) por confiar y creer en mí y haber hecho de esta nueva etapa un trayecto de vivencia que nunca olvidaré.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de imágenes.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y Diseño de investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	18
3.3 Población, Muestra, Muestro	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	19
Validez.....	20
Confiabilidad	21
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos Éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Trabajadores de la Municipalidad de Tamburco	19
Tabla 2: Especialista para validación de Instrumentos	20
Tabla 3: VI: Gobierno Electrónico.....	23
Tabla 4: VII: Desempeño Laboral.....	23
Tabla 5: VI Gobierno Electrónico.....	24
Tabla 6: V2 Desempeño Laboral.....	25
Tabla 7: D1: Gobierno Electrónico Externo	26
Tabla 8: D2: Gobierno Electrónico Interno	27
Tabla 9: D3: Gobierno Electrónico Relacional.....	28
Tabla 10: D4: Gobierno Electrónico Promocional.....	29
Tabla 11: SUMAV1: Gobierno Electrónico*Sumav2 Desempeño Laboral.....	30
Tabla 12: IV. IV Prueba de Normalidad.....	32
Tabla 13: Correlación entre Gobierno electrónico y Desempeño Laboral:	33
Tabla 14: Correlación entre Gobierno Electrónico Externo y Desempeño Laboral	34
Tabla 15: Correlación entre Gobierno electrónico Interno y Desempeño Laboral	35
Tabla 16: Correlación entre Gobierno Electrónico Relacional y Desempeño Laboral.....	36
17: Correlación entre Gobierno electrónico Promocional y Desempeño Laboral .	37
Tabla 18: Matriz de Consistencia	50
Tabla 19: Operacionalización de variable 1 “Gobierno Electrónico”	51
Tabla 20: Operacionalización de variable 2 “Desempeño Laboral”	52
Tabla 21: Instrumentos de primera variable	53
Tabla 22: Instrumentos de segunda variable.....	55
Tabla 23: Carta de presentación de estudiante a la institución	57
Tabla 24: Solicitud de Autorización para aplicar la encuesta	58
25: Carta de Autorización para aplicar la encuesta en la municipalidad de Municipio.....	59
Tabla 26: Primer instrumento de validación de un especialista.....	60
Tabla 27: segundo instrumento de validación del segundo especialista	63
Tabla: 28: Instrumentos de validación del tercer especialista	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: V1: Gobierno Electrónico	24
Figura 2: V2 Desempeño Laboral.....	25
Figura 3: D1-Gobierno Electrónico Externo.....	26
Figura 4;D2-Gobierno Electrónico Interno	27
Figura 5: Gobierno Electrónico Relacional	28
Figura 6: D4-Gobierno Electrónico Promocional	29
Figura 7: V1 Gobierno Electrónico y V2 Desempeño Laboral	31

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Municipalidad de Tamburco- provincia de Abancay	69
Imagen 2: Encuestado del área obras de la municipalidad de Tamburco- Provincia de Abancay	70
Imagen 3 Encuestada del área de Tesorería de la Municipalidad de Tamburco- Provincia de Abancay	71
Imagen 4: Encuestada de área de Recursos Humanos en la Municipalidad de Tamburco- Provincia de Abancay.....	72

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gobierno Electrónico y Desempeño Laboral del Trabajador de la Municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021”, en ello se planteó como objetivo general, Identificar la relación del gobierno electrónico y Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad del distrito de Tamburco,2021.

Es una investigación básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población que forma parte de la investigación son todos los trabajadores de la Municipalidad de Tamburco y la muestra está conformado por 55 trabajadores que forman parte de la entidad. El instrumento que se aplicó para recoger información fue el cuestionario, la misma que fue validado por un juicio de tres expertos, para la confiabilidad del instrumento de ambas variables se desarrolló con Alfa de Cronbach.

Con la información obtenida se tiene como conclusión que existe relación entre gobierno electrónico y desempeño laboral del trabajador en la municipalidad distrital de Tamburco, con un coeficiente de correlación de RH Spearman de (0.434) y un nivel de significancia bilateral de 0.001 ($p < 0.05$).

Palabras Clave: Gobierno Electrónico, Desempeño Laboral, Municipalidad de Tamburco

ABSTRACT

The title of this research is "Electronic Government and Labor Performance of the Worker of the District Municipality of Tamburco-Apurímac, 2021", in which the general objective was raised, Identify the relationship of electronic government and Labor Performance of the worker of the municipality of the district of Tamburco, 2021.

It is a basic research with a quantitative approach, of a non-experimental cross-sectional design. The population that is part of the research is all the workers of the Municipality of Tamburco and the sample is made up of 55 workers who are part of the entity. The instrument that was applied to collect information was the questionnaire, which was validated by a judgment of three experts, for the reliability of the instrument for both variables was developed with Cronbach's Alpha.

With the information obtained, it is concluded that there is a relationship between electronic government and worker performance in the district municipality of Tamburco, with a correlation coefficient of RH Spearman of (0.434) and a bilateral significance level of 0.001 ($p < 0.05$).

Keywords: Electronic Government, Labor Performance, Municipality of Tamburco

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación, se encamina en analizar el gobierno electrónico y Desempeño laboral del trabajador, en la actualidad juega un rol importante la implementación de herramientas TICs en las entidades públicas para mejorar servicios y aumentar su eficiencia con las nuevas tecnologías de información, que tras pasar los años en diferentes estados se considera como requisito de mayor interés la implementación del gobierno electrónico para alcanzar avances óptimos en la institución.

En América latina los países desarrollados están en proceso de implantación del gobierno electrónico que fortalece a todas las entidades públicas para brindar mejores servicios y acercan el estado a la población a través de la tecnología de la información y comunicación como países más competitivos, donde el gobierno electrónico innova en la reforma del estado que implica el uso de la tecnología para agilizar trámites documentarios, procesos, la transparencia e impulsa a la sociedad adaptarse a nuevos cambios (Diéguez et al., 2014).

Así mismo las Naciones Unidas, (2018) indica que las políticas de gobierno electrónico brindan magníficas oportunidades para mejorar la administración pública del desarrollo sostenible, muchos gobiernos han incorporado el uso de la tecnología para promover servicios y bienes en línea, mejorando el trabajo interno de la institución, a través del uso de las Tics y políticas, los gobiernos sean más eficiente y eficaz promoviendo mejores servicios y fomentando la participación ciudadana.

En su descripción de Consejo de ministros y Oficina Nacional de Gobierno Electrónico (2013) indican que el gobierno peruano considera trascendental la función del gobierno electrónico para mejora integral del país, la tecnología empezó la revolución en la administración pública teniendo como herramienta necesaria en la modernización institucional y mejora en la entrega de servicio y trámite a los ciudadanos. En el gobierno nacional, gobierno regional y gobierno local enfrentan muchos desafíos al generar servicios de atención al ciudadano, en ello implementan el uso de los medios electrónicos en las entidades públicas para mayor interacción con la gente, desde este aspecto la atención es disponible las 24 horas durante los 365 días entre los diferentes actores de la institución y la sociedad

civil, para mejorar el desarrollo del país. Actualmente la población aplica el uso de los Tics de forma cotidiana, lo que creó una oportunidad para optimizar la vinculación con el gobierno.

De la misma forma la brecha digital ha avanzado en los años y se define principalmente como una cuestión social asociada con la distinta proporción de conocimiento de los individuos, según el acceso que tengan ingreso la sociedad a la información y a los TICS, además se refiere a los países, regiones, distritos que permanecen en un grado de diferencia en relación a la accesibilidad a las TIC. Que Incluye la desigualdad en temas de infraestructura de Internet, información, conocimientos, económico y el desequilibrio de oportunidades(ONU, 2018).

Por ello es necesario un diagnóstico preciso del contexto para proponer soluciones correctas. Hay una intensa correlación entre la brecha digital y la pobreza. Casi el 40% de los habitantes del mundo habita en territorios de bajos ingresos y no poseen ingreso a las TIC. Además, la brecha digital se muestra en diversas maneras. Según demuestran ciertos estudios, por varios telecentros que se instalen en un territorio de bajos ingresos o en un territorio en desarrollo, la posibilidad de implementación de Internet es 10 veces más alta para una persona de un territorio desarrollado o de elevados ingresos que para una persona de un territorio en desarrollo. Esto muestra que la enseñanza y el cambio de mentalidad son componentes primordiales para minimizar la brecha digital. Los gobiernos tienen que acometer la construcción e implementación de aparatos de gobernanza electrónica con el propósito de mejorar la capacidad tecnológica, alentar la implementación de las TIC y la enseñanza a aquel impacto, y favorecer el desarrollo de capacidades en temas de TIC de manera no discriminatoria (Diéguez et al., 2014).

En ese sentido, el gobierno electrónico en la municipalidad del distrito de Tamburco se considera intrascendental, los factores que pueden haber influido es por la carencia del manejo de la tecnología y la demora del proceso de implementación de tecnologías de información y comunicación para optimar los servicios e interacción con la población, el equipamiento de la infraestructura municipal de TICS es débil y no fortifica a la gestión, por ello el gobierno electrónico no está fortalecido

en la gestión municipal interna y externa para optimizar la atención al ciudadano a través de servicios más rápidos, en aumento de transparencia, ahorro de tiempo, entre otros. como indica la Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico (2009) que es un requisito indispensable en los estados para lograr avances sustantivos en la materia y que las entidades tienen que prepararse para implementar el gobierno electrónico.

Esta investigación presenta temas de gran importancia como Gobierno Electrónico y desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco, provincia de Abancay departamento de Apurímac, en la actualidad nos encontramos en un contexto de la universalización de la información y tecnología que son muy importantes para el avance del desarrollo de la sociedad y es esencial para los Gobierno y administraciones públicas que implica un nuevo ámbito de interacción con la población.

En momento en dicha entidad se percibe deficiente la implementación de TICs para obtener resultado positivos en desempeño laboral del trabajador, lo cual tiene desventaja de poder lograr los fines trazados como brindar buen servicio al ciudadano, un contacto permanente con la población, para ello tiene que existir el compromiso, conocimiento, trabajo en equipo para maximizar el desempeño del trabajador en la municipalidad y como indica (Chiavenato, 2009) el desempeño de cada persona va depender de su comportamiento, acciones y resultados que obtiene que ello está unido a las características de la persona, como puede ser las cualidades, habilidades, necesidades del ser humano que interactúan entre sí, con la originalidad del trabajo y la entidad generalmente.

De la misma forma existen otros factores para un buen desempeño laboral del servidor como el clima laboral, remuneración, relación entre los trabajadores de diferentes áreas y líderes de la institución, la implementación tecnológica, capacitaciones específicas para los servidores y si se les brindan ambientes adecuados para mejor desempeño de su labor dentro de la institución. Por ello esta investigación busca dar respuesta a las preguntas que se establecen en la implementación del gobierno electrónico y desde el punto metodológico el estudio tendrá procedimientos rigurosos en el levantamiento de información y análisis de

los datos en su aplicación y esta investigación es de nivel descriptivo-explicativo de diseño no experimental de tipo básica, que contribuirá a todo el personal de la municipalidad sobre la relación que existe de las variables ya mencionadas, de esa forma el gobierno municipal considerará importante o no la implementación del gobierno electrónico en dicha entidad, también servirá para futuros estudios concernientes al tema.

En cuanto a la justificación teórica de esta investigación, se da respecto al gobierno electrónico y desempeño laboral, exactamente para entender la implementación y uso de TICs en los gobiernos locales, que procede a través del avance del manejo de las computadoras e internet en entidades públicas que proporciona íntegramente información y servicio a la población sobre la gestión, aumentando la eficiencia, eficacia y transparencia de la entidad, facilitando mejor desempeño de los trabajadores dentro de la entidad, de la misma forma promoviendo la participación permanente con los ciudadanos. Justificación metodológica, este estudio está organizada en base a los procedimientos de teoría e instrumentos para obtener la información válida y confiable, Justificación práctica, está basada en investigación por resultados que beneficiará a la municipalidad distrital de Tamburco, que puede acceder una adecuada operatividad, a través del gobierno electrónico, con la ejecución y uso adecuado de tecnología de la información y comunicación, para mejor desempeño del trabajador en dicha municipalidad y mayor participación del ciudadano a través de las plataformas de la entidad. Justificación social, servirá para otras investigaciones que sean concernientes al tema, a través de los resultados derivados como antecedente tendrá una percepción de la realidad sobre los variables estudiados.

A continuación, se presenta el problema general: ¿Cómo es la relación del gobierno electrónico y Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021?, teniendo como problemas específicos: ¿ En qué medida se relaciona el gobierno electrónico externo con Desempeño laboral del trabajador?, ¿De qué manera se relaciona el gobierno electrónico interno con Desempeño laboral del trabajador?, ¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico relacional con Desempeño laboral del trabajador? y ¿Cómo es la relación del gobierno electrónico promocional con Desempeño laboral del trabajador?.

De la misma forma, se presenta el objetivo general: Identificar la relación del gobierno electrónico y Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad del distrito de Tamburco-Apurímac, 2021 y como objetivos específicos: Describir en qué medida se relaciona el gobierno electrónico externo con Desempeño laboral del trabajador, Identificar la relación del gobierno electrónico interno con Desempeño laboral del trabajador, Describir la relación del gobierno electrónico relacional con Desempeño laboral del trabajador y Analizar la relación del gobierno electrónico promocional con Desempeño laboral.

Seguidamente, se ha considerado en esta investigación como hipótesis general: La relación del gobierno electrónico es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad de Tamburco-Apurímac, 2021, de la misma forma se consideraron como hipótesis específicas: La relación del gobierno electrónico externo es significativa con desempeño laboral del trabajador, La relación del gobierno electrónico interno es significativa con Desempeño laboral del trabajador, La relación del gobierno electrónico relacional es significativa con Desempeño laboral del trabajador y la relación del gobierno electrónico promocional es significativa con Desempeño laboral del trabajador.

II MARCO TEÓRICO

Antecedente Internacional en este ámbito existen múltiples estudios relacionado con el tema de investigación y para fines de este estudio se considera como referencia a las siguientes investigaciones realizadas:

(Martínez Rico & Orozco, 2019), en su estudio para obtener el grado de maestría cuyo título Gobierno Electrónico en Latinoamérica: México, Chile, Colombia y Uruguay, es un estudio comparativo de portales web de administraciones locales, que tiene como objetivo identificar la evolución del gobierno digital, revisando los portales web de las 16 municipalidades de los lugares mencionadas, la población parte de estudio se consideró a cuatro municipalidades por país, es una investigación deductiva que se partirá con análisis de los estados hasta llegar a los gobiernos locales, se aplicó la técnica de revisión documentaria, observación y exploratorias donde explican la realidad conceptual y obtuvieron como resultado de que los gobiernos latinoamericanos consideran como un proceso evolutivo el gobierno electrónico, por ello están considerando con mayor prioridad la adopción de las herramientas TICs y reformas institucionales, a través de evaluación que se realizó no se obtuvo resultado alentador, en los 16 portales web adquirieron un promedio de 53.64% que aceran de un portal web amigable, útil para la satisfacción de los ciudadanos. los resultados de las municipalidades por país son: México 54.46%, Chile 56.99%, Colombia 61.06% y Uruguay 47.07% que indica sobre el manejo de información de su página web para mayor participación del público y según los resultados se puede observar que solo Colombia y Chile brindan servicios considerables por su portal web.

(Lizardo Galva, 2018), en su estudio sobre Gobierno electrónico y percepción sobre la corrupción en América latina, es un estudio comparativo teniendo como objetivo determinar el nivel de relación entre ambas variables desde la percepción de los ciudadanos, fue una investigación no experimental de enfoque cuantitativo, la información se recogió de los dieciocho países de América latina, para ello se elaboró una ficha para cada país para y de esa forma se construyó un perfil en materia de gobierno electrónico de dichos países, El resultado es que el gobierno indica que existe una variación de 38,8% en la percepción de corrupción en los países de América Latina, el coeficiente de correlación de las dos variables es de

0,623, las variables intermedias como institucional, madurez democrática y confianza política también están relacionadas. La percepción de corrupción es 0,831, respectivamente 0,846 y 0,424, según los resultados, el mayor grado de corrupción es el grado de democracia y madurez.

(Cesetti, 2018), en su tesis, el uso del gobierno electrónico y las redes sociales en la gestión pública. Esta es una encuesta comparativa. El objetivo general de la Universidad Nacional Chiao Tung (NCTU-Taiwán) y la Universidad Nacional del Sur (UNS-Argentina) es determinar la frecuencia, fuerza y preferencia de las redes sociales universitarias en el gobierno electrónico. Es un método cuantitativo, no descriptivo diseño de tipo experimental, para obtener información se aplicó la encuesta a la ciudad universitaria para valorar la tendencia del uso de las redes sociales, tuvo como conclusión de a lo largo de la investigación describieron que hay bastante logros por el uso de la tecnología, se notó cambios en la conducta de los ciudadanos por la incursión de las redes sociales y ello hace que la modificación de relación entre el ciudadano y el gobierno, la aplicación de la encuesta en la ciudad universitaria permitió ratificar la alta utilización de las redes sociales, el 65,5% indica acceso diario y 21,2% indica de gran acceso y 86,7% ingreso medio a las redes sociales para mantenerse informado.

(López, 2015), en su investigación cuyo título: Desempeño laboral en servicios del Gobierno autónomo descentralizado y satisfacción al cliente en municipalidad de Ambato-Ecuador, tiene objetivo determinar la incidencia del desempeño laboral de los servidores públicos de dicha entidad para optimizar la satisfacción del cliente, para levantamiento de la información se aplicó la técnica de encuesta, según los resultados obtenidos el 70% indica desempeño laboral influye en la satisfacción del cliente y 40% indican que los servidores públicos conocen de cada uno de los trámites que atienden del total de los 380 encuestados, según la fórmula de Chi-cuadrado se tiene el valor de $\chi^2_c=21,47 > \chi^2_t=3,841$ que señala que se acepta la hipótesis alterna que se confirma que el desempeño laboral incide en la satisfacción del cliente de la municipalidad de Ambato.

(Cárdenas & Bardales, 2020), en su investigación para obtener el grado de maestro cuyo título: Desempeño laboral en la Gestión Municipal, ciudad de México, tiene como objetivo general identificar las características de desempeño laboral para optimizar la gestión de dicha municipalidad, es una investigación de tipo básica de

nivel descriptiva, que se aplicó la revisión sistemática para conseguir información de los diez artículos científicos enfocados al desempeño laboral, logrando como resultado que el 50% de los artículos científicos son encaminados al progreso de competencias y destrezas de los trabajadores municipales, el 30% se considera enfocados al uso de las TICs y 20% indica el uso de coeficiencia y metodologías aplicadas al mapeo de objetivos institucionales. El 70% de estudios está relacionados con el desempeño laboral que influye en la vida sostenible de la sociedad, generando compromisos que sobrelleve al cambio e identidad de la institución.

En contexto nacional existen muchos estudios concernientes con el tema de estudio y para fines de este estudio se elige como referencia a las siguientes investigaciones.

(Simon A., 2018), en su investigación cuyo título "Gobierno electrónico y su impacto en la gestión pública en el distrito de Yanacancha, Pasco", el objetivo es determinar los factores de gobierno electrónico que afectan la gestión pública de la entidad., se ejecutó un estudio de diseño no experimental de corte transversal de tipo básico, la población que fue parte de la investigación fue personal colaborador de la municipalidad de Yanacancha, tras la aplicación de la estadística obtuvieron valores que comprenda del intervalo de confianza con 19.540 Gestión pública y 18.849 la dimensión externa que indica que existe una influencia significativa entre ambas variables, de la misma forma el 0.0496 indica que hay una influencia considerable entre Gobierno Electrónico y Gestión pública en dicha municipalidad.

(Oscar, 2018), En su investigación de tesis sobre "gobierno electrónico y su impacto en la gestión pública" en la provincia y el municipio de Yungay en los años 2016-2017, el objetivo general es determinar la relación entre dos variables, que es una correlación descriptiva a nivel de diseño. métodos experimentales de deducción transversal relacionados, la población como parte del estudio es de 12 expertos administrativos y de gobierno electrónico y 31,943 personas de la provincia de Yungay, teniendo como muestra se consideró a 380 personas que fueron seleccionadas en forma aleatorio simple, mediante técnicas de observación directa, una encuesta a personas que laboran en la ciudad concluyó que según la fórmula de Pearson, en base al nivel de correlación entre las dos variables, arroja

un valor de 0,7985, señala que existe el nivel mencionado Alta correlación entre las dos variables.

(Valdera Olivos, 2021), en su investigación de tesis de maestría titulado Motivación y desempeño laboral del trabajador de la Municipalidad del distrito de Peca, Amazonas, como fin decidir la interacción entre las dos variables, es un análisis de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, de diseño no empírico, las técnicas utilizadas fueron los cuestionarios diseñado para cada variable, donde se aplicó la fórmula de Combrach en la muestra piloto con 0.83 para el cuestionario de motivación y de 0.744 para desempeño laboral, teniendo como conclusión de los 31 colaboradores de dicha municipalidad permitió identificar que 32% muestra un nivel alto y 36% un nivel medio y 32% nivel bajo sobre variable motivación, mientras 35.5% un nivel alto, 35.5 nivel medio y 29% nivel bajo en variable desempeño laboral, de esta forma la contrastación de hipótesis en la relación de ambas variables de estudio se afirmó que existe una relación positiva con 0.871 según la fórmula de Spearman.

(Larico Apaza, 2015), en su investigación sobre Factores motivadores y su influencia en desempeño laboral del trabajador de la municipalidad de San Roman-2014 localidad de Yungay, contando como fin decidir la predominación de los dos cambiantes, este análisis es de procedimiento hipotético deductivo, de grado detallado correlacional, la población que formó parte del estudio fue de 635 trabajadores entre contratados y nombrado de la dicha municipalidad, se aplicó la muestra no probabilístico y fue conformado por 182 trabajadores, obteniendo como conclusión indica que existe un vínculo significativo entre los elementos motivadores y desempeño laboral con $r=786$, del mismo modo se enseñó una interacción reveladora con $r=659$ entre remuneraciones del mínimo fundamental con el cumplimiento de responsabilidad que ello influye de manera significativa en manejo gremial, además con 40.7% sugiere interacción significativa entre incentivos que se concede a los trabajadores y se enseñó un parentesco directa en medio de las condiciones del ambiente físico con 65.4% ello estima como amor al trabajo.

(González Arbaiza, 2021), en su estudio sobre Habilidades directivas y desempeño laboral del trabajador Municipal de Lambayeque, tiene como fin decidir la interacción entre las dos cambiantes, se usó la metodología del enfoque

cuantitativo de grado correlacional de diseño no empírico transeccional correlacional, la técnica que se utilizó fue entrevista con un cuestionario para levantar la información, fue realizado de manera asincrónica con una muestra de 72 servidores de la entidad, obteniendo como consecuencia la variable habilidades directas según la encuesta se estima con 6% de escasamente elaborada y al respecto a desempeño laboral indica que 11% ubicado en un nivel alto y se considera una correlación moderada y significativa entre ambas variables con un nivel de 0.01 según resultados de coeficiente Pearson de 0,550. Indicando que es preciso que la municipalidad obtenga un plan de fortalecimiento institucional para certificar la elaboración de habilidades del trabajador.

(Rivera, 2016), indica que el gobierno electrónico compone nueva forma de organización en la gestión pública, de promover la transparencia, accesibilidad, eficiencia y facilidad de responder a los ciudadanos por medio del uso exhaustivo de las tecnologías de informaciones y comunicaciones, tanto en la administración interna del sector público como las interacciones cotidianas con ciudadanos y usuarios públicos. A partir desde este criterio, predomina que la integración intensa de TIC establece una forma especial de estructurar la gestión en instituciones públicas, diferenciando además su trascendencia para optimizar la atención a la población y ampliación del trabajo interna de las entidades.

La carta Iberoamericana (2009) considera al Gobierno electrónico como la utilización de las TIC en los órganos, instituciones, para perfeccionar los servicios e información brindados a los ciudadanos, orientando la eficacia y eficiencia de la administración pública y aumentar la transparencia en entidades públicas y promover contribución de la población. El acogimiento del gobierno electrónico en sector público, los estados iberoamericanos se ofrecen la satisfacción de las necesidades y contribuyendo al progreso de la sociedad, por la que nunca va poder residir en una fácil respuesta a las ofertas tecnológicas que proceden del mercado, el gobierno electrónico involucra que los ciudadanos logren tener relación con la administración pública en todo instante.

(Bellolio & Rossell, 2011), indica que el gobierno electrónico es la capacidad del gobierno y voluntad para hacer uso del internet, de la misma forma la tecnología en la ejecución de sus funcionalidades, a fin de compensar de la mejor forma las necesidades de los ciudadanos. Con el avance que dio el internet, hoy en día

generalmente los gobiernos tienen una herramienta bastante poderosa para acercarse a los ciudadanos, no solo para dar información sino además para recibir de ellos sus opiniones, necesidades y solicitudes que ahora tienen la posibilidad de transmitirle al estado por la vía electrónica, esto involucra que se tienen que modificar al interior de la entidad, construyendo medios para que el ciudadano se exprese y una plataforma donde se regularicen dichas solicitudes brindándole una respuesta acorde a sus necesidades.

(Naser & Concha, 2013), indica que el gobierno electrónico como una forma de utilización de las tecnologías de la información y comunicación para dar servicios gubernamentales sin restringirse la distancia, tiempo y la complejidad de la institución, la interna interacción entre los procedentes y origen del gobierno electrónico y el costo que se produce de la incorporación en medio de las tecnologías de información en los servicios públicos que se facilitan, juntamente con la retribución óptima de los recursos que son elementos primordiales para conseguir una gestión ágil, flexible, eficiente y más aún transparente para alcanzar un mejor gobierno.

(Urquiza & Suárez, 2011), el gobierno electrónico es un instrumento de mayor potencial en términos de gestión pública y la democracia, especialmente porque posibilita aumentar la calidad del servicio público, optimar el ejercicio de toma decisiones y fomentar la participación ciudadana a lo largo del periodo del gobierno. (Frick, 2008) Marca un paso importante en la mutación a la población de la información en cual opera como organizador de la alfabetización digital y universalización de ingreso a las novedosas de TICs de entidades del gobierno para acrecentar la eficiencia y eficiencia de la gestión pública.

(Aguilera Izaguirre, 2018), también indicó sobre las ventajas del gobierno electrónico, que hasta el momento se observa los beneficios que facilitan a los ciudadanos y a mejoraron el proceso masivo de tareas y ejercicio de la administración pública creando confianza entre el gobierno y la población, obteniendo un gobierno honesto y transparente. Por ello las ventajas del gobierno electrónico son: mejora en relación entre el ciudadano y el gobierno a través del intercambio de información, participación más activa de parte del ciudadano en la toma decisiones relacionados al desarrollo social, disminución de la corrupción, aumento de transparencia y responsables de difundir la información de las

actividades del gobierno, especialmente sobre presupuestos de egresos de la entidad, ahorro de tiempo y dinero para realizar trámites o alguna actividad, ser un gobierno más eficiente y eficaz, etc. Mientras la desventaja del gobierno electrónico es que no se puede funcionar fuera del alcance de la red, esto quiere decir que las personas que no tienen internet se considerarían excluidos de los servicios que brinda la entidad, para ello se tiene que suscitar la inclusión para aquellos lugares que se encuentran externo de los servicios electrónicos. Una vez que se logre la implementación de infraestructura tecnológica y exista una sociedad preparados para el uso de operatividad se cambiará el sistema burocrático tradicional a una entidad pública con administración moderna.

(Urquiza & Suárez, 2011), el proceso del evolutivo del gobierno electrónico se percibe en cuatro fases: primero la existencia, en esta rubro el gobierno tiene presencia en internet para la difusión de sus sitios web y/o portales de la entidad, poniendo información fácil de manera inmediata y directa, no hay mucha interacción con el habitante gracias a la información puesta online y no permite la comunicación; segundo la relación, en este proceso es posible la comunicación más directa con el habitante y la entidad, además preparados para recibir opiniones e instaurar una comunicación con el ciudadano por diferentes medios ya sea por correo electrónico, envío de formularios, etc.; transacción, una vez cumplida los anteriores fases la entidad brinda a la población de iniciar, hacer seguimiento y culminar algún trámite, sin necesidad de ir personalmente a la institución.

Hasta esta fase las entidades no deberían tener implicaciones en la estructura organizacional y por último la fase de transformación, que implica mayor reto para su implementación de los servicios y de las operaciones de la administración pública, fundando una organización entre agencias y niveles regionales para tener servicios más personalizados. y dichas fases no son interdependientes, tampoco espera que termine el otro para empieza la otra, cada uno tiene diferentes fines y solicita distintas exigencias en términos de necesidades, costo y nivel de uso de las TIC, teniendo en cuenta que la implementación de las tecnologías a través del gobierno en línea, en los últimos años se convirtió en un medio para agregar cambios en acceso del ciudadano a la información del gobierno, haciendo una reingeniería en la administración pública (Torres & Cárdenas, 2004).

(Salvador, 2002), como se citó en (Urquiza & Suárez, 2011), menciona cuatro dimensiones que se trabaja para su implementación del gobierno electrónico son 4 dimensiones como: dimensión externa, dimensión interna, dimensión relacional y dimensión de promoción.

- Gobierno Electrónico Externa: se considera a las servicios y capacidades de coordinación con los habitantes por medio de los medios de comunicación, que nace de la fijación de las TIC. Sin embargo, las páginas web se estima como su componente más atractivo y largo, además considerar los mecanismos de correspondencia electrónica, los foros, chat, etcétera. En esta magnitud se cataloga en 3 equipos, primero las preguntas referentes a la vida diaria, en donde la gestión ocupa la capacidad de articuladora de la región, haciendo más fácil información de los servicios de distinto temperamento que está en su entorno particular de referencia. Segundo donde las cuestiones referentes a la administración a distancia, con disposición precisa en los servicios que brinda. Por último, las preguntas fundamentadas a vida política y a la colaboración, en cuanto a la realidad política de las administraciones, haciendo más fácil otros espacios, más diarias y activos para la coordinación entre habitante y la entidad (Urquiza & Suárez, 2011).
- Gobierno Electrónico Interna: en este contexto se considera un efecto definido en la organización y en la administración interna de la entidad. Para la modernización y habituación del aparato público uno de los temas fundamentales se considera la implementación de las TIC para iniciar el cambio. Realmente la tarea de repensar estructuras y procesos donde las TIC puede ser un componente de cambios, y debe acordarse que estas tecnologías tan solo son instrumentos y que el verdadero cambio está en cómo se usan, al servicio de un plan de actuación trazado de forma coherente con unos objetivos estratégicos. Así, invertir en infraestructuras, conjuntos y programas informáticos, empero ello no sugiere que al Instalar Computadoras o generar una intranet no sobrelleva la mejora de la organización si no se encuadra en una estrategia de transformación de la organización, de remodelación de procesos desde el punto de vista del

ciudadano, incautando en la motivación y formación de los servidores públicos y en la cultura administrativa con la que se labora (Urquiza & Suárez, 2011).

- Gobierno Electrónico Relacional: considerado además un lugar más permisible en la dimensión relacional, con la contingencia de generar una red de comerciar recursos con otras entidades del entorno social e institucional, como para la optimización de servicios y métodos de trabajo recientes para nueva generación. Esta magnitud tendría, para los gobiernos, un elemento en esencia para organización, en un sentido extenso, que integraría desde otras administraciones hasta organizaciones y entidades sociales (Urquiza & Suárez, 2011).
- Gobierno Electrónico Promocional: La especificidad del ámbito público hace elemental una cuarta magnitud a tener en cuenta en el modelo: el tamaño de promoción destinada al desarrollo tanto de la cultura como las infraestructuras y conjuntos necesarios para proporcionar la extensión y fortalecimiento de la entidad, y que debería considerarse como elemento importante e incorporada de la actuación local en temas de sistema electrónico. Las reacciones en esta magnitud giran cerca de 2 ejes. Uno por la promoción de la infraestructura para facilitar la entrada y, no obstante, la promoción de una cultura idónea a los nuevos paradigmas y desafíos que trazan los TIC. Tácitamente las actuaciones tienen además un elemento de cohesión social, destinados a evitar los inconvenientes de fractura digital que, por causa de territorio, puede elaborar un desarrollo inestable de la sociedad de la información (Urquiza & Suárez, 2011).

(Bohórquez, 2004), desempeño laboral es el grado de logros alcanzados por el servidor público en el cumplimiento de las metas en la organización en un tiempo establecido.

(Chiavenato, 200), el desempeño laboral es la conducta del servidor público en el análisis de los metas fijados; éste instituye la capacidad personal para lograr las metas. En este sentido, el funcionamiento gremial de las personas va a pender de su comportamiento y además de los resultados obtenidos (Araujo & Guerra, 2007).

(Quintero et al., 2008), el desempeño es la forma de como los miembros de la institución trabajan, para lograr objetivos habituales, sometido a las normas primordiales señaladas con anticipación, comentado de otra forma, el rendimiento laboral está referente a la forma en la que los servidores hacen sus funcionalidades en la organización, para conseguir las metas propuestas.

Mientras (Milkovich & Boudreau, 1994), indica que el manejo gremial está ligado a las propiedades de cada individuo, en medio de las cuales tienen la posibilidad de nombrar: las cualidades, necesidades y capacidades de cada persona, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización primordialmente.

(Quintero et al., 2008) sugiere que los componentes primordiales que influyen para un óptimo desempeño laboral son las próximas magnitudes: satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en grupo y capacitación del trabajador, las cuales se piensan como magnitudes de esta variable para su aplicación de las herramientas.

- Satisfacción del trabajador: Es el sentimiento y/o impresión favorable o desfavorable que percibe el empleado de su trabajo, la cual está vinculado con el personal que conforma dicha entidad como: Estructura, equipo de trabajo, organización institucional, clima laboral, etc. Que ayuda al efecto que tendrían las tareas en el comportamiento. Como indica Chiavenato (1986) es la actitud de la persona que tiene hacia su trabajo ya sea una percepción favorable o desfavorable, un individuo con un alto nivel de satisfacción con su trabajo tiene actitudes positivas así mismo, y una persona disgustada tiene cualidades negativas. Cuando se trata de actitudes de los servidores se refieren a la satisfacción con su trabajo que es un constructo muy importante dentro de la entidad y del trabajador.
- Autoestima laboral: Es uno de los elementos a considerar, porque demuestra las necesidades del individuo de exponer sus habilidades y lograr objetivos dentro de su trabajo, en ello se mide en base a lo creemos que hacemos y lo que debería hacer. Como dice (Panesso & Arango, 2017) cuanto más fuerte sea nuestra autoestima, habrá más probabilidad de ser líderes dentro de la entidad, nos brinda a tener más confianza en nosotros mismos, estar

seguro de nuestras decisiones y demostrarnos fuerte frente a los demás. Por ello el desempeño laboral es la percepción que uno tiene sobre el desempeño de su trabajo.

- Trabajo en equipo: Es primordial la labor que realizan los empleados en forma organizada para mejorar los servicios. La interacción entre los trabajadores posee un sistema estable en el trabajo, donde se demuestre competitividad, productividad y logro de objetivos, basándose en la mejora continua de la entidad. (Cortese, 2009) señala que el trabajo en equipo es una clave del éxito, que un conjunto de personas se necesita recíprocamente para actuar, requiriendo el talento colectivo donde todo el equipo va en contra del problema y no los unos con los otros. complementando sus habilidades para realizar una labor y obtener resultado común y específico.
- Capacitación del trabajador: considerado uno de los aspectos primordiales para un buen desempeño de su papel del trabajador, los programas de capacitación casi siempre tienen resultados favorables, donde se obtiene información y contenido específico de su área. Garantizando buen desempeño en el trabajo, porque el personal requiere mejorar su conocimiento, actitud, habilidad y conducta de su personal (Frigo, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación fue de tipo básico, (Mantuané, 2010)

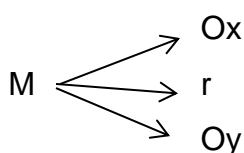
También llamado como estudio teórica o dogmática, porque se produce en marco teórico, el propósito es aumentar el conocimiento científico si contrastarlo con ningún aspecto práctico

(Paitán et al., 2018) señala que la investigación básica descubre e interpreta los fenómenos y hechos de un ámbito de la realidad la finalidad es descubrir nuevos conocimientos que puede servir de cimiento a las investigaciones aplicadas.

Diseño de Investigación: fue una investigación de diseño no experimental: transversal descriptivo correlacional, (Miraya & Huamán N., 2019) las variables no se manipulan y no existe grupo experimental, su objetivo es analizar, estudiar los hechos y fenómenos tal como se encuentran en la realidad, se estudia contextos ya existentes para luego analizarlo y no es provocada intencionalmente.

(Hernández, Collado & Batista, 2015) indican que el diseño no experimental es una investigación que se ejecuta sin manipular intencionadamente las variables, solo se enfoca en levantar información tal como se da en su contexto, para analizarlo.

Será de Diseño trasversal o transeccional porque se realizará el estudio de hechos y fenómenos de la realidad en un momento o en un solo determinado tiempo. Correlacional porque se pretende establecer el grado de relación entre un variable y la otra, el estudio es para evaluar la relación de las variables más no para explicar la relación causal de las variables (Valderrama, 2010).



Dónde:

M: es la muestra poblacional.

Ox: es la observación o medición de la variable X

R: es la interacción o sociedad en medio de las 2 variables

Oy: es la observación o medición de la variable Y

3.2 Variables y Operacionalización

Definición Conceptual

Variables 1: Gobierno Electrónico implementación de las tecnologías de información y comunicación de parte de las instituciones del estado, para optimizar la calidad de servicio e información que ofrece a la población, de dicha manera aumenta la eficiencia y efectividad de la administración pública, aumentando la transparencia y colaboración poblacional (Cardona Madariaga, 2004).

Variable2: Desempeño Laboral es la conducta y/o actividades del trabajador en averiguación de las metas, ello establece un plan individuo para poder hacer las metas, implementando su destreza, novedosas tácticas y cualidad de relación en la entidad para conseguir el triunfo, efectuando sus labores primordiales y funcionalidades que necesita su cargo (Chiavenato, 2000).

Definición Operacional

Variables 1: El Gobierno Electrónico fue evaluado de acuerdo a las dimensiones como gobierno electrónico externo, gobierno electrónico interno, gobierno electrónico relacional y gobierno electrónico promocional, aplicando el cuestionario de preguntas, que accedió narrar la relación entre las variables mencionadas.

Variable2: El Desempeño Laboral fue evaluado de acuerdo a las dimensiones como Satisfacción del trabajador, Autoestima, Trabajo en equipo, Capacitación del trabajador, aplicando el cuestionario de preguntas, lo cual permitió describir la relación entre las variables de estudio.

3.3 Población, Muestra, Muestro

(Gomero camones y Moreno Maguiña, 997) señala que es un conjunto de elementos, individuos, objetos, organizaciones, instituciones, comunidades, etc. Que se desea conocer algo en una investigación, se le conoce como universo o población, que se refiere a toda las naturales y sociales que pertenece a un contorno espacial, donde se realiza la investigación.

La población que será parte de esta investigación es de 68 trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco de la provincia de Abancay, región de Apurímac.

Tabla 1: Trabajadores de la Municipalidad de Tamburco

Oficina	Sexo		Total
	F	M	
Unidad secretaria General	2	3	5
Área Tesorería	2	2	4
Área Recursos Humanos	2	4	6
Área Contabilidad	4	2	6
Unid. Adm. Tributaria	2	3	5
Área Logística y Patrimonio	2	4	6
Depto. Desar. Económico y Social	1	4	5
Depto. Serv. Pub y Seg. Ciudadana	4	2	6
Depto. De Obras y Desa. Urbano	2	7	9
Depto. Des. Turístico	1	3	4
Otros	5	7	12
Total	27	41	68

Ilustración 1: Recursos Humanos Municipalidad de Tamburco-Creado por el Investigador

Muestra:

(Grajales Guerra, 2008) definiendo la muestra como el subconjunto o también considera una parte de la población o universo, selecciona por varios métodos, a fin de que el grupo seleccionado represente de manera apropiada y/o representativa a la población, para ello es importante definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, instituciones, comunidades, etc.), para proceder a la delimitación de la población que será parte de la investigación.

El tamaño de muestra considerado en esta investigación es de 55 trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco ya que la población es pequeña se considerará 90% de la cantidad, del cual se excluye a los trabajadores que se encuentran fuera de su oficina en momento de la encuesta. Fue un muestreo no probabilístico intencional de aleatoria simple porque las condiciones de la población tienen las mismas posibilidades para ser parte de la muestra, quiere decir que todo el trabajador tiene las mismas posibilidades para ser parte de esta investigación.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

(Miraya & Huamán N., 2019), las técnicas de investigación son un conjunto de instrucciones que el investigador utiliza para recolectar información y obtener metas o resolver problemas específicos. Y los instrumentos son los objetos externos que el investigador utiliza en su trabajo de investigación.

Técnicas: en este estudio se aplicó la técnica de encuesta, por su sencillez, objetividad de los datos que de ella se logran, como indica (Carrasco, 2015) que la encuesta sirve para explorar, recolectar e indagar los datos, mediante preguntas a los miembros que conforman la unidad de análisis. Se realizó una encuesta exhaustiva que abarca a toda la población de dicha investigación y se realizó una encuesta de forma indirecta, porque la información se obtuvo a través de cuestionario.

Instrumentos: en esta investigación se aplicó en instrumento cuestionario para la recolección de datos, las herramientas más usadas y simples de ejercer, que radica en formular un grupo de cuestiones concernientes a las variables a medir (Batista, 2015). Se han realizado cuestiones cerradas que tienen dentro de numerosas posibilidades respuestas, donde el encuestado escoge a partir de su criterio la contestación idónea y son simples de examinar.

Validez: los instrumentos de la actual investigación fueron validados por tres expertos que son conocedores y tienen experiencia a profundidad sobre ambas variables, quienes evaluaron la consistencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores. La opinión de los especialistas fue favorable de coherencia entre las variables, que indica que los instrumentos tienen validez, efectuando con las particularidades para su aplicación.

Tabla 2: Validación de Instrumentos

Variables	Especialidad	Opinión de Experto
Gobierno Electrónico Y Desempeño Laboral	1. Renzo Jorman Lizana Candiotti (Político)	Aplicable después de corregir
	2. Henry Taype Inca (Gerente Municipal)	Aplicable
	3. Cardenas canales Daniel (maestría en docencia universitaria e investigación)	Aplicable

Ilustración 2: Creado por el Investigador

Confiabilidad: para la verificación de confiabilidad de los cuestionarios, fue aplicado el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado más próximo a la unidad señala que es confiable. Para lo cual se realizó a la totalidad del cuestionario sin desarrollo de una prueba piloto, de tal forma avala la confiabilidad de la encuesta.

Según (Barraza Macías, 2007) los valores de Alfa de Cronbach son:

- ✓ Menores de .60 es inadmisibles.
- ✓ Entre .60 a .65 es indeseable.
- ✓ Dentro de .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- ✓ Entre .70 a .80 es respetable.
- ✓ Entre .80 a .90 es bastante buena.

También (Santos Sánchez; Guadalupe, 2017) que el coeficiente de fiabilidad es un coeficiente de correlación, teóricamente sugiere correlación del examen consigo mismo, (7) y (29). Sus valores fluctúan entre cero (0) y uno (1.00). Una forma práctica de interpretar el tamaño de un coeficiente de fiabilidad puede ser regida por escala.

Rangos	Magnitud
Dentro de 0,81 a 1,00	Muy Alto
Dentro de 0,61 a 0.80	Alto
Dentro de 0.41 a 0.60	Moderada
Dentro de 0,21 a 0.40	Baja
Dentro de 0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz B. & Pallella, et al (2003)

La confiabilidad de los instrumentos fue aplicando mediante la valoración de las 40 preguntas mediante alfa de Cronbach.

Los resultados demuestran que el variable 1 gobierno electrónico la confiabilidad es .696 considera como MODERADO y/o MÍNIMAMENTE ACEPTABLE y la variable 2 desempeño laboral la confiabilidad es .851 considerada como MUY ALTO y/o MUY BUENO.

3.5 Procedimientos

El procedimiento que se realizó en esta investigación se inició con la descripción del problema, para definir los problemas de investigación, los objetivos e hipótesis

de la investigación y ello generó a la construcción del marco teórico considerando los antecedentes y bases teóricas según autores para tener un soporte teórico, seguidamente se procedió a la definición de metodología. Una vez aplicado los instrumentos y obtenida información se realizó la tabulación para contrastar las hipótesis, que conllevó a la interpretación de los resultados y se culminó con la discusión de los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

En esta investigación para procesar la información obtenida se aplicó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS. Última Versión) para luego analizarlos, los resultados se presentan en tabla simple y doble entrada, de la misma forma en gráficos, también se utilizó Excel para aplicar base datos y se elaboró el coeficiente correlacional de Rho de Spearman para describir la relación entre variables.

3.7 Aspectos Éticos

Para esta investigación científica se respetó el reglamento de maestría de la Universidad Cesar Vallejo y se desarrolló de acuerdo a los lineamientos de esta casa de estudio, respetando los derechos de autor aplicando las normas APA de 7ma edición y ha sido elaborada de manera original.

IV. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

Tabla 3: VI: Gobierno Electrónico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.696	20

Ilustración 3: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

Se observa el resultado de Alfa. Donde a más valor de alfa, mayor fiabilidad y el mayor valor teórico de alfa es 1 y en general es .70 que se considera un valor aceptable. Como resultado de observa un valor de .696 que se considera como mínimamente aceptable según teoría de (Barraza Macías, 2007) o también considerado alto según teoría de (Santos Sánchez; Guadalupe, 2017). Y considera aceptable la fiabilidad.

Tabla 4: VII: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.851	20

Ilustración 4: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

Se puede observar el resultado de Alfa. Donde a más valor de alfa, mayor fiabilidad y el mayor valor teórico de alfa es 1 y en general es .70 que se considera un valor aceptable, y como se visualiza de .851 indica que cumple el análisis de confiabilidad porque el valor resultante de significancias es superior a .70 de acuerdo a la teoría.

4.2 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.

Tabla 5: VI Gobierno Electrónico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	21	38.2	38.2	38.2
MEDIO	18	32.7	32.7	70.9
ALTO	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Ilustración 5: Creado por el Investigador

Figura 1: V1: Gobierno Electrónico

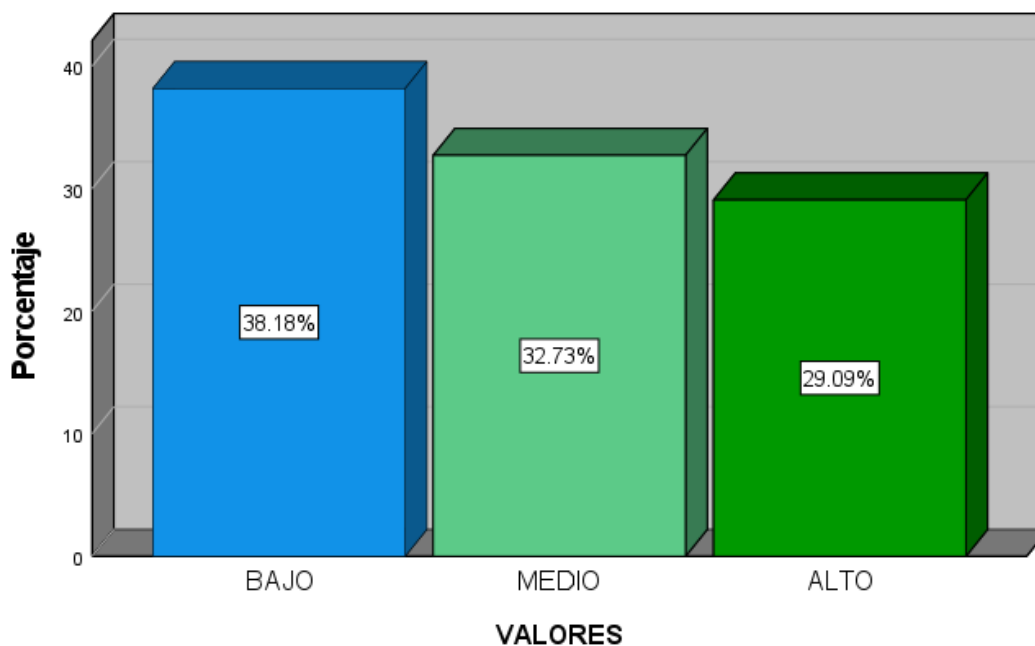


Ilustración 6: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En el gráfico se observa que 38.18% de trabajadores manifiesta que Gobierno Electrónico se considera en nivel bajo seguido por el 32.73% de trabajadores indican que la Gobierno Electrónico está en un nivel medio y sólo el 29.09% de trabajadores indica que la Gobierno Electrónico está en nivel alto.

Según los resultados de la encuesta se aprecia que el mayor valor es 38.18% que se considera en nivel bajo, ello indica que la Municipalidad Distrital de Tamburco está en proceso de implementación del Gobierno Electrónico lo cual demuestra una

deficiencia para la modernización de sus procesos y debilidad el incremento de los canales de comunicación y mejoren su interacción con los ciudadanos.

Tabla 6: V2 DESEMPEÑO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	19	34.5	34.5	34.5
MEDIO	18	32.7	32.7	67.3
ALTO	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Ilustración 7: Creado por el Investigador

Figura 2: V2 Desempeño Laboral

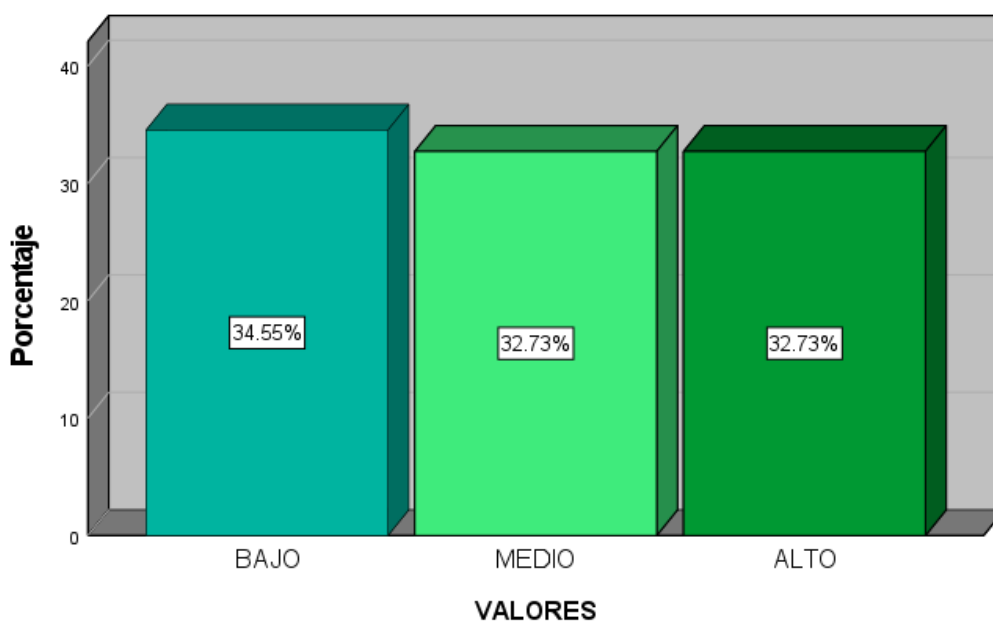


Ilustración 8: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En el gráfico se visualiza que el 34.55% de trabajadores muestran que Desempeño laboral está en un nivel bajo seguido por el 32.73% de trabajadores señal que la Desempeño laboral está en un nivel medio y sólo el 32.73% de trabajadores indica que la Desempeño laboral se considera en nivel alto.

Según los resultados de la encuesta, en la figura se aprecia que el mayor valor es de 34.55% que se ubica en nivel bajo, ello indica que el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Tamburco se ejerce mínimo, se puede considerar una carencia

de trabajo grupal, poca demostración de las habilidades y estrategias del trabajador para cumplir los objetivos de la entidad.

Tabla 7: D1: Gobierno Electrónico Externo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	21	38.2	38.2	38.2
MEDIO	21	38.2	38.2	76.4
ALTO	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Ilustración 9: Creado por el Investigador

Figura 3: D1-Gobierno Electrónico Externo

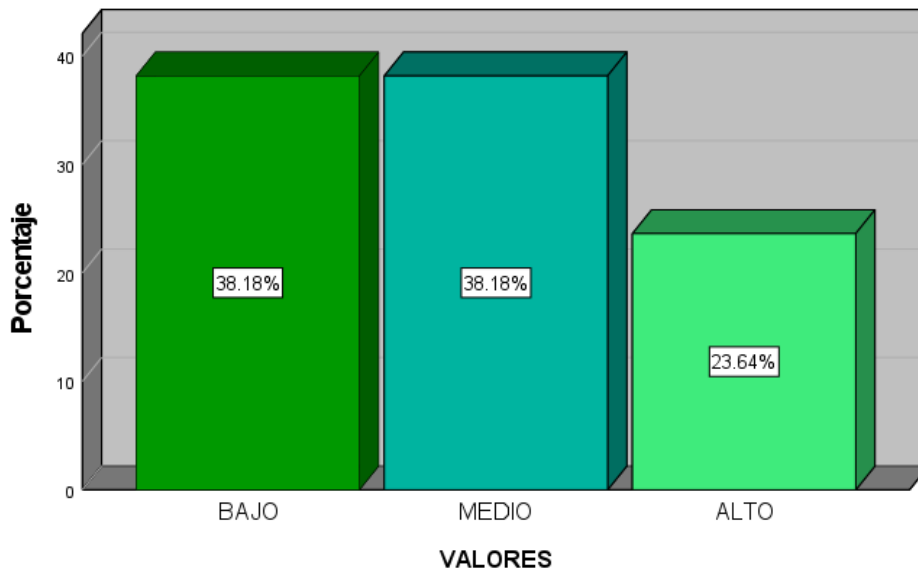


Ilustración 10: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla se visualiza que 38.18% de trabajadores indican que Gobierno Electrónico Externo se considera en nivel bajo seguido por el 38.18% de trabajadores opina que la Gobierno Electrónico Externo está en un nivel medio y sólo el 23.64% de trabajadores indica que la Gobierno Electrónico Externo está en un nivel alto.

Según los resultados de la encuesta, en el figura se aprecia que el mayor valor es de 38.18% que se ubica en nivel bajo y medio, ello indica que Gobierno Electrónico Externo en la Municipalidad de Tamburco es moderada, debido a la deficiencia

implementación de las TICs y no se mantiene contacto permanente con el ciudadano, por el escaso uso de la página de la entidad y/o otros medios de información ya sea para seguimiento al trámite documentario, consulta, entre otros sin necesidad de ir físicamente a la entidad.

Tabla 8: D2: Gobierno Electrónico Interno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	27	49.1	49.1	49.1
MEDIO	13	23.6	23.6	72.7
ALTO	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Ilustración 11: Creado por el Investigador

Figura 4; D2-Gobierno Electrónico Interno

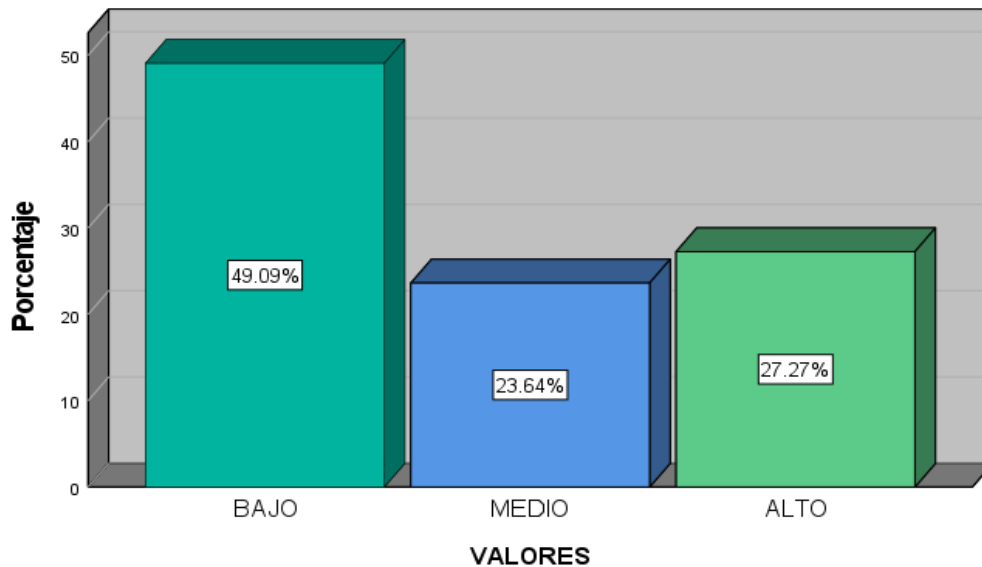


Ilustración 12: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla se visualiza que el 49.09% de trabajadores indica que Gobierno Electrónico Interno está en nivel bajo, seguido por el 23.64% de trabajadores opina que la Gobierno Electrónico Interno se considera en nivel medio y sólo el 27.27% de trabajadores señala que la Gobierno Electrónico Interno considerándose en nivel alto.

Según los resultados de la encuesta, en la figurase aprecia que el mayor valor es de 49.09% que se ubica en nivel bajo, ello indica que hay déficit de Gobierno

Electrónico Interno en la Municipalidad de Tamburco, quiere decir que la organización y administración interna de la entidad es débil para la modernización del aparato público, a falta del manejo permanente de las TICs dentro de la institución y la carencia de implementación de los programas informáticos para una organización óptimo.

Tabla 9: D3: Gobierno Electrónico Relacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	24	43.6	43.6	43.6
MEDIO	22	40.0	40.0	83.6
ALTO	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Ilustración 13: Creado por el Investigador

Figura 5: Gobierno Electrónico Relacional

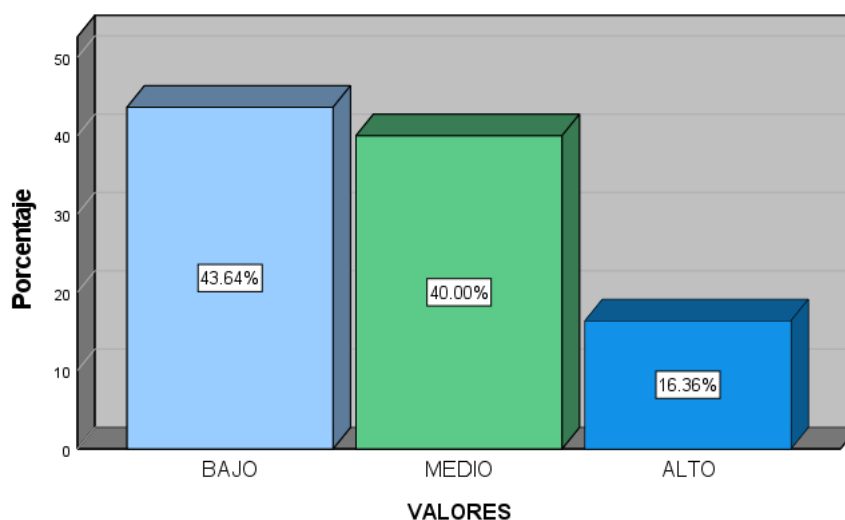


Ilustración 14: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla se visualiza que el 43.64% de trabajadores indican que Gobierno Electrónico Relacional se encuentra en nivel bajo, continuado por el 40.00% de trabajadores opina que la Gobierno Electrónico Relacional está en un nivel medio y sólo el 16.36% de trabajadores indica que la Gobierno Electrónico Relacional está en un nivel alto.

Según los resultados de la encuesta, en la tabla se aprecia que el mayor valor es de 43.64% que se ubica en nivel bajo, ello indica que hay déficit de Gobierno

Electrónico Relacional en la entidad, considerando que la relación con otras instituciones para generar un intercambio de recursos, información, etc. Ya sea mediante convenios u acuerdos se demuestra poco interés de las autoridades de la municipalidad. Y se considera bajo la optimización de servicio y trabajos de la entidad.

Tabla 10: D4: Gobierno Electrónico Promocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	26	47.3	47.3	47.3
MEDIO	17	30.9	30.9	78.2
ALTO	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Ilustración 15: Creado por el Investigador

Figura 6: D4-Gobierno Electrónico Promocional

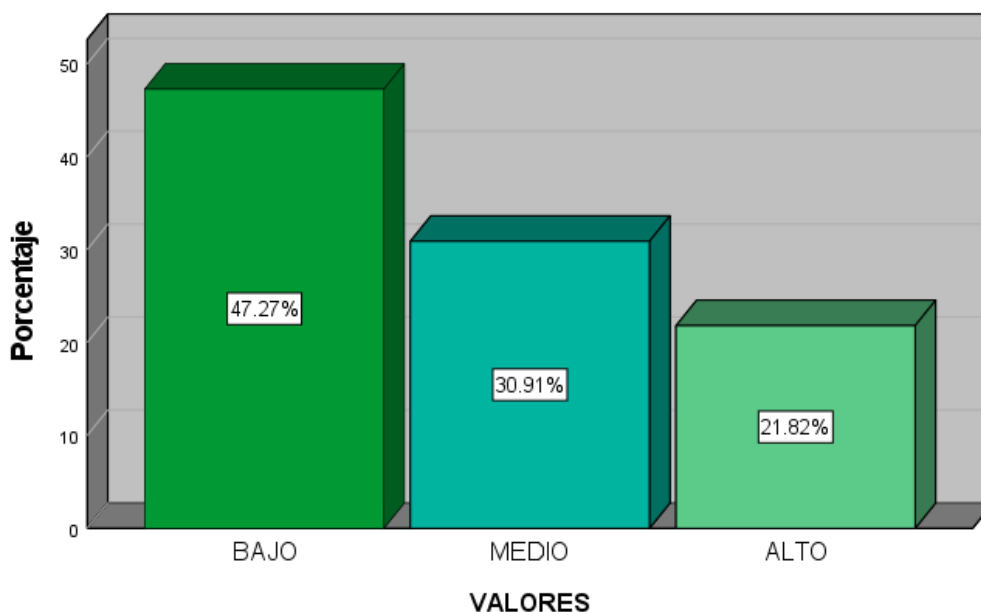


Ilustración 16: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla se visualiza que el 47.27% de trabajadores indica que Gobierno Electrónico Promocional está en un nivel bajo, continuo por el 30.91% de trabajadores indica que la Gobierno Electrónico Promocional está en nivel medio y sólo el 21.82% de trabajadores muestran que la Gobierno Electrónico Promocional se considera en nivel alto.

Según los resultados de la encuesta, en la figura se aprecia que el mayor valor es de 47.27% que se ubica en nivel bajo, ello indica que el Gobierno Electrónico promocional en la Municipalidad Distrital de Tamburco es mínimo, quiere decir que el uso de las tecnologías no es intenso para la promoción de la infraestructura, cultura, organización, gestión etc. de la entidad para mayor información de los ciudadanos.

4.3. TABLA CRUZADA

Tabla 11: Sumav1: Gobierno Electrónico*Sumav2 Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Gobierno Electrónico	BAJO	Recuento	12	6	3	21
		% del total	21.8%	10.9%	5.5%	38.2%
	MEDIO	Recuento	6	5	7	18
		% del total	10.9%	9.1%	12.7%	32.7%
	ALTO	Recuento	1	7	8	16
		% del total	1.8%	12.7%	14.5%	29.1%
Total	Recuento	19	18	18	55	
	% del total	34.5%	32.7%	32.7%	100.0%	

Ilustración 17: Creado por el Investigador

Figura 7: V1 Gobierno Electrónico y V2 Desempeño Laboral

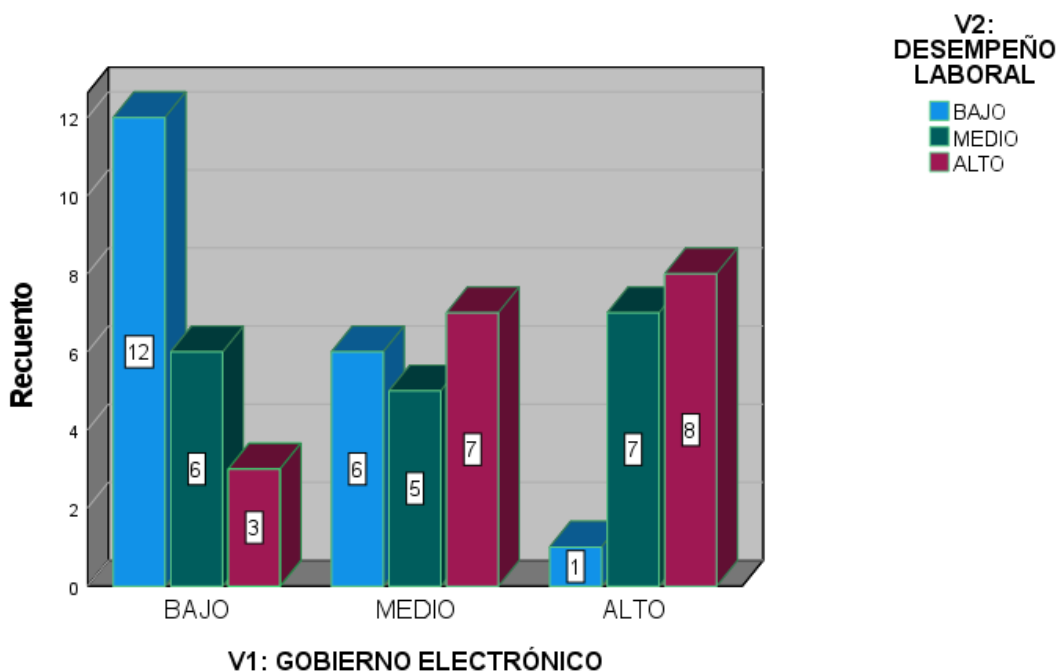


Ilustración 18: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla se visualiza que el Gobierno Electrónico es de nivel bajo con un porcentaje de 21.8% donde esta repercute en Desempeño Laboral en un nivel bajo, seguido por tan solo de 14.5% el Gobierno Electrónico se considera en nivel alto que repercute a Desempeño Laboral en nivel alto y por último el 10.9% donde el Gobierno Electrónico se considera en nivel medio que repercute en Desempeño Laboral en nivel bajo.

En los resultados se observa que el gobierno electrónico y desempeño laboral se considera en nivel bajo con un porcentaje de 21.8%, ello indica que la municipalidad distrital de Tamburco está en proceso de implementación de las tecnologías de información y comunicación, internet, programas, etc. Para que genere nuevas estrategias, formas de servicio y de esa manera pueda acercar el estado al pueblo. De alguna u otra forma potencializa y la cooperación entre diversos actores, creando nuevas formas de organización social y de esa forma la entidad mejora sus servicios.

4.4. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 12: PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gobierno Electrónico	.247	55	<.001
Desempeño Laboral	.228	55	<.001
Gobierno Electrónico Externo	.245	55	<.001
Gobierno Electrónico Interna	.311	55	<.001
Gobierno Electrónico Relacional	.276	55	<.001
Gobierno Electrónico Promocional	.297	55	<.001

Ilustración 19: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

La prueba de normalidad también conocida como prueba K-S, que señala si los datos de la muestra llevan a una distribución normal o no normal; son aplicadas cuando la muestra es mayor de 50 (Rodrigo, 2016). Asimismo, en los resultados de la tabla de Kolmogorov-Smirnov, se aprecia que el estadístico ha obtenido un valor de .247 y que el valor de significancia (p) ha sido 0.001, menor a 0.05; por lo cual, se rechaza la H_0 , Aceptamos la hipótesis H_1 que significa que la distribución de los datos no es normal, por lo tanto, el análisis estadístico considera es el coeficiente de correlación de RH Spearman son datos no paramétricos.

4.5. ANÁLISIS INFERENCIAL

HIPÓTESIS GENERAL

En el análisis por la naturaleza de las variables cualitativas para el análisis inferencial se adopta el criterio de significancia de Rho de spearman. En ello se presentan dos condiciones posibles.

H_1 = Considerado que existe una relación significativa entre la V1 y V2

H_0 = Se considera que no existe una relación significativa entre la V1 y V2

Valor de significancia: Si el valor de significancia es superior a .005 no existe correlación. Si es menor que .005 existe correlación.

También indica si el coeficiente de Spearman es de 0.333 lo que indica una moderada correlación positiva entre las variables, de la misma forma si el

coeficiente de Spearman es de 0.512 indica una moderada correlación positiva entre las variables.

Tabla 13. Correlación entre Gobierno electrónico y Desempeño Laboral:

			Correlaciones	
			Gobierno Electrónico	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Electrónico	Coeficiente de correlación	1.000	.434**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.434**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Ilustración 20: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

De la tabla se visualiza que el valor “sig.” Es 0.001 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por consiguiente, tenemos la posibilidad de indicar que con un nivel de confianza del 95% la relación del Gobierno Electrónico es significativa con Desempeño Laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.

PRIMER HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

En ello se presentan dos condiciones posibles.

H1 = Considerado que existe una relación significativa entre la D1y V2

H0 = Se considera que no existe una relación significativa entre la D1 y V2

Valor de significancia: Si el valor de significancia es superior a .005 no existe correlación. Si es menor que .005 existe correlación.

También indica si el coeficiente de Spearman es de 0.333 lo que señala una moderada correlación significativa entre las variables, de tal forma el coeficiente de Spearman es de 0.512 señala una moderada correlación positiva entre la dimensión y segunda variable.

Tabla 14: Correlación entre Gobierno Electrónico Externo y Desempeño Laboral

Correlaciones			Gobierno Electrónico Externo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	SUMAD1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.430**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	55	55
	SUMAV2 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.430**	1.000
Sig. (bilateral)		.001	.	
N		55	55	

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

Ilustración 21: Creado por el Investigador

INTERPRETACIÓN

De la tabla observa un valor "sig." Es 0.001 menor a 0.05 considerado como grado de significancia es así se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo cual, podemos considera con un nivel de confianza del 95% que la relación del Gobierno Electrónico Externo es significativa con Desempeño Laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

En ello se presentan dos condiciones posibles.

H1 = Considerado que existe una relación significativa entre la D2 y V2

H0 = Se considera que no existe una relación significativa entre la D2 y V2

Valor de significancia: Si el valor de significancia es superior a .005 no existe correlación. Si es menor que .005 existe correlación.

También indica si el coeficiente de Spearman es de 0.333 lo que señala una moderada correlación positiva entre las variables, de tal manera si el coeficiente de Spearman es de 0.512 indica una moderada correlación positiva entre la dimensión y segunda variable.

Tabla 15: Correlación entre Gobierno electrónico Interno y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Gobierno Electrónico Interno	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Electrónico Interno	Coeficiente de correlación	1.000	.322*
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.322*	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ilustración 22: Creado por el Investigador

De la tabla se tiene que el valor “sig.” Es 0.016 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto, obtenemos la afirmar con un nivel de confianza del 95% que la relación del gobierno electrónico interno es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac en el año 2021.

TERCERO HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

En ello se presentan dos condiciones posibles.

H1 = Considerado que existe una relación significativa entre la D3y V2

H0 = Se considera que no existe una relación significativa entre la D3 y V2

Valor de significancia: Si el valor de significancia es superior a .005 no existe correlación. Si es menor que .005 existe correlación.

Además, sugiere si el coeficiente de Spearman es de 0.333 lo cual sugiere una moderada correlación positiva en medio de las cambiantes, de tal forma si el coeficiente de Spearman es de 0.512 sugiere una moderada correlación positiva entre la magnitud y segunda variable.

Tabla 16: Correlación entre Gobierno Electrónico Relacional y Desempeño Laboral

Correlaciones			Gobierno Electrónico Relacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Electrónico Relacional	Coefficiente de correlación	1.000	.176
		Sig. (bilateral)	.	.199
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.176	1.000
		Sig. (bilateral)	.199	.
		N	55	55

Ilustración 23: Creado por el Investigador

En la tabla se aprecia que el valor “sig.” Es 0.199 superior a 0.05 grado de significancia entonces sugiere que se acepta la hipótesis nula (H_0), por consiguiente, se tener en cuenta con un grado de confianza del 95% que La interacción gubernamental electrónico relacional no es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad de Tamburco-Apurímac en el año 2021.

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

En ello se presentan dos condiciones posibles.

H_1 = Considerado que existe una relación significativa entre la D4y V2

H_0 = Se considera que no existe una relación significativa entre la D4 y V2

Valor de significancia: Si el valor de significancia es superior a .005 no existe correlación. Si es menor que .005 existe correlación.

Además, sugiere si el coeficiente de Spearman es de 0.333 lo cual sugiere una moderada correlación positiva en medio de las cambiantes, de tal forma si el coeficiente de Spearman es de 0.512 sugiere una moderada correlación positiva entre la magnitud y segunda variable.

17: Correlación entre Gobierno electrónico Promocional y Desempeño Laboral

Correlaciones

			Gobierno Electrónico Promocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Electrónico Promocional	Coeficiente de correlación	1.000	.165
		Sig. (bilateral)	.	.227
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.165	1.000
		Sig. (bilateral)	.227	.
		N	55	55

Ilustración 24: Creado por el Investigador

De la tabla se visualiza que el valor “sig.” es 0.227 mayor a 0.05 nivel de significancia señala que se acepta la hipótesis nula (Ho), de tal manera, podemos afirmar con un nivel de confianza del 95% que la relación del gobierno electrónico promocional no es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad de Tamburco-Apurímac en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación nació en vista del proceso de utilización gubernamental electrónico en las instituciones públicas en el territorio, en ello el propósito es aprender la relación del gobierno electrónico y desempeño laboral, de la misma forme ver el avance de implementación de los TICs y de ello la forma de uso para el desempeño del trabajador de la municipalidad de Tamburco.

El reporte de análisis estadístico a nivel descriptivo, sugiere existente interacción los dos cambiantes como el régimen como el gobierno electrónico y desempeño laboral del trabajador municipal de Tamburco-Apurímac, 2021. Con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de (0.434), además con un grado de significancia bilateral de 0.001 ($p < .05$), que admite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis considerado en la investigación, es decir, al implementar el gobierno electrónico en cada uno de sus dimensiones se reflejará en desempeño laboral del trabajador. Cuyos resultados concuerdan con las investigaciones de (Martínez Rico & Orozco, 2019), teniendo como resultado de la contrastación de hipótesis en la relación de ambas variables de estudio se afirmó que existe una relación positiva con 0.871 según la fórmula de Spearman. Teniendo en cuenta que la implementación de las tecnologías de comunicación, internet, programas y computadoras, etc. proporciona servicios públicos a ciudadanos, brindando nuevas oportunidades, para el acceso de la gente más directo y conveniente al gobierno, para mayor interacción digital con el ciudadano y el gobierno. En ello se ve el desempeño laboral del trabajador, donde demuestran sus habilidades, estrategias para el buen manejo y uso de las tecnologías para el logro de metas de la institución, el desempeño laboral está unido a las características de cada persona, las cuales están conformadas por destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por el individuo, estas contribuyen a la competitividad de la institución (Chiavenato, 2009).

Según los autores indican que es importante el gobierno electrónico, durante el transcurso del tiempo ha evolucionado como la instrumento de apoyo estatal, para mejorar su servicio a los ciudadanos, como elemento de apoyo y no como un fin en los tres niveles de gobierno para acercar el estado al ciudadano, de tal forma que soporten el proceso de toma decisiones y es un reto para las autoridades en sentido

de que aprovechen esta herramienta para acercarse a la ciudadanía (Cardona Madariaga, 2004).

Asimismo, el reporte de análisis estadístico referido a las hipótesis específicos a nivel descriptivo, indica que existe relación entre el gobierno electrónico externo y desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021. Señalado con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de (0.430) y un nivel de significancia bilateral de 0.001 ($p < .05$), que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis considerado en la investigación, afirmando la existe relación entre relación entre ambas primeras dimensiones y segundo variables de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021. Cuyos resultados concuerdan con las investigaciones de (Simon A., 2018), que como conclusión se considera que existe una influencia significativa entre ambas variables, de la misma forma el 0.0496 indica una influencia significativa entre Gobierno Electrónico y Gestión pública en dicha municipalidad. Que señala que el gobierno electrónico externo es una herramienta para el fortalecimiento de la municipalidad, utilizando las tecnologías de información y comunicación con particularidades para la gestión, administración y planificación, a través de portales de internet con información referentes a la administración pública, así como servicios, tramites que permite a la sociedad lograr mayor contacto con el gobierno (Meléndez, 2017).

También, el reporte de análisis estadístico referido a la segunda hipótesis específicos a nivel descriptivo, indica que hay relación entre el gobierno electrónico interno y desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021. Con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de (0.322) y un nivel de significancia bilateral de 0.016 ($p < .05$), que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis considerado en la investigación, afirmando que existe relación entre relación entre el gobierno electrónico externo y desempeño laboral del trabajador municipal de Tamburco-Apurímac, 2021. Cuyos resultados coinciden con la investigación de (Oscar, 2018) tiene como conclusión que de acuerdo al nivel de correlación entre ambas variables según la fórmula de Pearson muestra un valor de 0,7985 que indica una existencia de un nivel alto de correlación entre el gobierno electrónico y gestión pública. En el gobierno interno de la municipalidad se consideran como factores primordiales la inserción de las

nuevas tecnologías para nuevo modelo de gobierno, de la misma forma el internet contribuye al desarrollo social para cambios en la política pública, para que eleven la competitividad del sistema electrónico, teniendo una posición más firme. Donde la implementación de las tecnologías a través del gobierno en línea, en los últimos años se convirtió en un medio para agregar cambios en acceso del ciudadano a la información del gobierno, haciendo una reingeniería en la administración pública (Torres & Cárdenas, 2004).

También, el reporte de análisis estadístico referido a la tercera hipótesis específica a nivel descriptivo, indica que hay relación entre tercera dimensión y segunda variable. Con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de (0.176) y un nivel de significancia bilateral de 0.199 ($p>05$), que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis considerado en la investigación, afirmando que no existe relación entre el gobierno electrónico relacional y desempeño laboral del trabajador de la municipalidad de Tamburco-Apurímac, 2021. identificando que la relación con otras entidades públicas o privadas no influye en el desempeño del trabajador, ya sea mediante los acuerdo, convenios con las entidades para que brinde información instantánea al usuario no facilita en el cumplimiento de las metas del trabajador en la institución. Mientras en la investigación de (Larico Apaza, 2015), en su investigación sobre Factores motivadores y su influencia en desempeño laboral del trabajador señala que existe un vínculo significativo entre los elementos motivadores y desempeño laboral con $r=786$ del mismo modo se enseñó una interacción reveladora con $r=659$ entre remuneraciones del mínimo fundamental con el cumplimiento de responsabilidad que ello influye de manera significativa en manejo gremial, además con 40.7% sugiere interacción significativa entre incentivos que se concede a los trabajadores.

Asimismo, el reporte de análisis estadístico referido a la tercera hipótesis específicos a nivel descriptivo, indica que hay relación entre el gobierno electrónico promocional y desempeño laboral del trabajador municipal Tamburco-Apurímac, 2021. Con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de (0.165) y un nivel de significancia bilateral de 0.227 ($p>05$), que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis considerado en la investigación, afirmando que no existe relación entre el gobierno electrónico promocional y desempeño laboral del

trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021. Mientras en la investigación de (Valdera Olivos, 2021), en su investigación de Motivación y desempeño laboral del trabajador, la contrastación de hipótesis en la relación de ambas variables de estudio se afirmó que existe una relación positiva con 0.871. Se demuestra que las promociones que realiza la municipalidad por diferentes medios o programas no influyen en el desempeño laboral de trabajador, también uno de los elementos es por el deficiente uso y manejo de las TICs para la promoción de la entidad ya sea por su infraestructura, organización y/o administrativa del gobierno.

Durante el transcurso de los años el gobierno tiene un reto fundamental en demostrar la ventaja de la provisión de servicios electrónicos en lo que es primordial en desarrollo del enfoque cliente y al servicio, aumentado la competitividad y eficiencia en manejo de los nuevos métodos para mejorar los servicios públicos y ayudando en la parte administrativa de la Municipalidad (López Córdova, 2017).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe relación significativa entre gobierno electrónico y desempeño laboral del trabajador en la municipalidad distrital de Tamburco, con un coeficiente de correlación de RH Spearman de (0.434), tomando en cuenta un nivel de significancia bilateral de 0.001 ($p < 0.05$), es decir que al implementar el gobierno electrónico mejorará el desempeño laboral del trabajador en la municipalidad.

SEGUNDO: Existe relación significativa entre gobierno electrónico externo y desempeño laboral del trabajador municipal de Tamburco, con un coeficiente de correlación de RH Spearman de (0.430) y un nivel de significancia bilateral de 0.001 ($p < 0.05$), es decir que el uso de página web, correo, chat, etc. En la municipalidad de Tamburco mejora en desempeño del trabajador, facilitando servicios de distinta índole, facilitando nuevos espacios de contacto con el ciudadano.

TERCERO: Existe relación significativa entre gobierno electrónico interno y desempeño laboral del trabajador municipal de Tamburco, con un coeficiente de correlación de RH Spearman de (0.322) y un nivel de significancia bilateral de 0.016 ($p < 0.05$), es decir que la implementación de las TICs en la municipalidad de Tamburco mejora en desempeño del trabajador en la entidad, cumpliendo con los objetivos de la institución y trabajando para la modernización del aparato estatal en distinta índole, facilitando nuevos espacios de contacto con el ciudadano.

CUARTO: No existe relación significativa entre gobierno electrónico relacional y desempeño laboral del trabajador municipal, con un coeficiente de correlación de RH Spearman de (0.176) y un nivel de significancia bilateral de 0.199 ($p > 0.05$), es decir la relación que mantiene la municipalidad con otras instituciones públicas o privadas no tiene dependencia con el desempeño laboral del trabajador.

QUINTO: No existe relación significativa entre gobierno electrónico promocional y desempeño laboral del trabajador municipal de Tamburco, con un coeficiente de correlación de RH Spearman de (0.165) y un nivel de significancia bilateral de 0.227 ($p > 0.05$), es decir que la promoción que realiza la municipalidad ya sea la

infraestructura, su cultura, organización, etc. No tiene dependencia en desempeño laboral del trabajador de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a la autoridad implementar el gobierno electrónico en la municipalidad para mejorar su función de servicio a los ciudadanos, es clave para el buen desempeño de los trabajadores del municipio, contar con tecnologías de información y comunicación, que es un componente de apoyo y no como un fin, de esa forma da soporte en la etapa de toma decisiones ejecutadas por el gobierno y acercarse al ciudadano.

SEGUNDO: Se recomienda promover un sistema electrónico que permita la accesibilidad a la plataforma de la municipalidad, que la página de la entidad se actualice permanente brindando información verídica al ciudadano, y se pueda trabajar en la modernización del estado. Donde el ciudadano pueda tener mayor facilidad de acceso a la entidad, gracias al buen manejo del gobierno electrónico externo.

TERCERO: Se recomienda implementar canales de información y comunicación adecuada, donde permita acceso fácil a servicios públicos en línea, ya sea por página web, portales de transparencia, etc. Organizados en forma sencilla y consistente al ciudadano, porque la era digital hace la adquisición de nuevas capacidades y dinámicas funcionales en la municipalidad.

CUARTO: Se recomienda promover el desempeño del gobierno electrónico relacional, aplicando articulaciones virtuales con instituciones públicas o privadas para mejorar la calidad de atención, donde se pueda hacer algunas actividades de manera conjunta, la tecnología debe ser el uso del conocimiento necesario para originar un servicio eficaz, donde el gobierno electrónico relacional permita una comunicación y acceso más eficiente y seguros a la información y servicios de la administración pública y pueda generar en desempeño del trabajador.

QUINTO: Se recomienda generar el gobierno promocional para garantizar y promover la transparencia respecto a la información, que coadyuve en el proceso de práctica del gobierno electrónico en el municipio, como por ejemplo disponiendo

una página, correo electrónico, etc. para recepción de opiniones favorables o desfavorables sobre el servicio brindado y permita brindar mejor atención al ciudadano y mejore el desempeño laboral en la entidad.

REFERENCIAS

- Aguilera Izaguirre, G. (2008). El Gobierno Electrónico en Mexico. *Documentación Administrativa*. <https://doi.org/10.24965/da.v0i246-247.5438>.
- Barraza Macías, A. (2007). ¿Cómo valorar un coeficiente de confiabilidad? *Investigación Educativa Duranguense*, 2(6), 6–10. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Revistas/InvestigacionEducativaDuranguense6.pdf>
- Bellolio, Á., & Rossell, J. (2011). *Gobierno Electrónico y Abierto: Diagnóstico y Propuestas*. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2011/10/sisyp124modernizaciandelestado74.pdf>
- Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. D. (2020). *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal* 2020. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Cardona Madariaga, D. F. (2004). El gobierno electrónico. Una herramienta estratégica de toma de decisiones. *Universidad & Empresa*, 3(3-4-5), 20–45. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/273>.
- Cesetti, A. B. (2012). *Gobierno Electrónico y el uso de las Redes Sociales en la administración pública. Caso de estudio comparativo: National Chiao Tung University (NCTU-Taiwán) y Universidad Nacional del Sur (UNS-Argentina)*. 0291, 4595130.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos-el Capital Humano de las Organizaciones*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cortese, A. (2009). *trabajo-en-equipo-descubriendo-el_06* @ jvegadonoso.blogspot.com. http://jvegadonoso.blogspot.com/2009/11/trabajo-en-equipo-descubriendo-el_06.html
- Diéguez, G., Gasparín, J., & Sánchez, J. (2014). *Gobierno electrónico y capacidades estatales en America Latina y el Caribe. Estudio exploratorio en centro urbanos y agencias tributarias*. 62.

- Frick, M. (2008). De la teoría a la práctica: Cómo implementar con éxito el gobierno electrónico. *Colección de Documentos de Trabajo Sobre EGobierno*, 3, 1–65.
- Frigo, E. (2018). *Que es capacitación*.
<https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Larico Apaza, R. I. (2015). "Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la provincia de San Roman-Juliaca 2014". *Universidad Andina Nestor Cadares Velaquez*, 141.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lizardo Galva, R. (2018). Gobierno electrónico y percepción sobre la corrupción. Un estudio comparativo sobre su relación en los países de Latinoamérica. *Universidad Complutense De Madrid*, 413.
<http://www.tdx.cat/handle/10803/523566>
- López Córdova, J. (2017). El gobierno electrónico y los servicios públicos del marco legal español. *Perfiles de Ingeniería*, 12(12), 73–82.
https://doi.org/10.31381/perfiles_ingenieria.v12i12.813.
- López, S. J. N. (2012). *El desempeño laboral en el balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato y su incidencia en la satisfacción al cliente*. 185.
<repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6019/3/Mg.GP.1646.pdf>
- Mantuane, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Andaluza de Patología Digestiva*, 33(3), 221–227. <file:///C:/Users/Dell/Downloads/RAPD Online 2010 V33 N3 03.pdf>
- Martínez Rico, F., & Orozco, L. C. (2017). *Gobierno Electrónico en América Latina. Estudio Comparativo de Portales Web de Administraciones Locales de México, Chile, Colombia y Uruguay*. 181.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/67959>
- Meléndez, C. C. (2017). *Municipios y Gobierno Abierto, más allá del Gobierno Electrónico*. <https://www.redalyc.org/journal/675/67555408004/html/>
- Naser, A., & Concha, G. (2013). El gobierno electronico en la gestion publica. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7330/S1100145_es.p

df

- ONU. (2018). *el-papel-de-la-gobernanza-electronica-en-la-reduccion-de-la-brecha-digital* @ *www.un.org*. <https://www.un.org/es/chronicle/article/el-papel-de-la-gobernanza-electronica-en-la-reduccion-de-la-brecha-digital>
- Oscar, A. Q. P. (2018). Gobierno Electronico y su Implicancia en la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay año 2016- 2017. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Paitán, H. Ñ., Dueñas, M. R. V., Vilela, J. J. P., & Delgado, H. E. R. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Panesso, K., & Arango, M. (2017). La autoestima, proceso humano. *Psyconex. Psicología, Psicoanálisis y Conexiones.*, 9(14), 1–14. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328507/20785325>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago Organizational Climate and Labour Performance of the Company “ Vigilantes Associate ” Oriental Coast of the. *Revista NEGOTIUM*, 9(3), 33–51.
- Rivera, E. (2006). *Concepto y Problemas de la Construcción del Gobierno Electrónico*. <https://www.redalyc.org/pdf/133/13315202.pdf>
- Rodrigo, J. A. (2016). *Análisis de normalidad: gráficos y contrastes de hipótesis*. https://www.cienciadedatos.net/documentos/8_analisis_normalidad.
- Santos Sánchez; Guadalupe. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS , Puebla. *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, 74. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSánchez.pdf>
- Simon Aylas, W. A. (2018). Gobierno Electrónico y su Influencia en la Gestión Publica de la Municipalidad D istrictal de Yanacancha - Pasco , 2016. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion*, 113.
- Torres, C. A. S., & Cárdenas, E. R. (2004). Municipio digital y gobierno electrónico.

Vniversitas, 53(107), 813–847. <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510721.pdf>
Urquiza, R. de A., & Suárez, A. de A. (2011). Gobierno Electrónico: Fases, Dimensiones y algunas consideraciones a tener en Cuenta Para Su Implementación. *ResearchGate*, January 2011, 32.

Anexos

Tabla 18: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES										
			PRIMER VARIABLE: GOBIERNO ELECTRÓNICO										
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal		Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA				
¿Cómo es la relación del gobierno electrónico y Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021?	Identificar la relación del gobierno electrónico y Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.	La relación del gobierno electrónico es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.	GOBIERNO ELECTRÓNICO	Gobierno Electrónico es el uso de las tecnologías de información y comunicación por parte de las instituciones del estado, para mejorar la calidad de servicio e información que se brinda a los ciudadanos, de esa forma aumentar la eficiencia y eficacia de la gestión pública, incrementando la transparencia y participación de la población (Cardona Madariaga, 2004).	El Gobierno Electrónico fue evaluado de acuerdo a las dimensiones como gobierno electrónico externo, gobierno electrónico interno, gobierno electrónico relacional y gobierno electrónico promocional, aplicando el cuestionario de preguntas, que permitió describir la relación entre las variables de estudio.	Gobierno Electrónico Externa	Página Web	2	-Nunca. -Casi Nunca. -A Veces. -Casi Siempre. -Siempre.				
							Información Actualizada	1					
Implementación de las TICs	3												
Gobierno Electrónico Interna	Calidad de servicio	1											
	Tramite municipal online	1											
	Reforma digital	3											
Gobierno Electrónico Relacional	Mejora de gestión publica	1											
	Mejora en proceso Administrativo	2											
	Articulación entre Instituciones	2											
Gobierno Electrónico Promocional	Transparencia de gobierno	1											
	Infraestructura moderna	2											
	Participación de la ciudadanía	1											
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				SEGUNDO VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL							
¿En qué medida se relaciona el gobierno electrónico externo con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital de Tamburco-Apurímac, 2021?	Describir en qué medida se relaciona el gobierno electrónico externo con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.	La relación del gobierno electrónico externo es significativa con desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac en el año 2021.	DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño Laboral es el comportamiento y/o acciones del trabajador en búsqueda de los objetivos, ello instituye una estrategia individual para lograr las metas, aplicando su habilidad, nuevas estrategias y cualidad de interacción en la entidad para alcanzar el éxito,	El Desempeño Laboral fue evaluado de acuerdo a las dimensiones como Satisfacción del trabajador, Autoestima, Trabajo en equipo, Capacitación del trabajador, aplicando el cuestionario de	Satisfacción del trabajador	Calidad de trabajo.	3	-Nunca. -Casi Nunca. -A Veces. -Casi Siempre. -Siempre.				
							Condiciones de trabajo.	2					
Autoestima laboral	Habilidades del trabajador.	2											
	Responsabilidad	2											
Trabajo en equipo	Autoevaluación	2											
	Productividad	2											
	Eficiencia laboral.	2											
Compromiso	1												
¿De qué manera se relaciona el gobierno electrónico interno con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021?	Identificar la relación del gobierno electrónico interno con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.	La relación del gobierno electrónico interno es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac en el año 2021.											
¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico relacional con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad Distrital	Describir la relación del gobierno electrónico relacional con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad	La relación del gobierno electrónico relacional es significativa con Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de											

de Tamburco-Apurímac, 2021??	distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.	Tamburco-Apurímac en el año 2021.		efectuando sus tareas principales y funciones que requiere su cargo (Chiavenato, 2000).	preguntas, lo cual permitió describir la relación entre las variables de estudio.		Desarrollo profesional	2	
¿Cómo es la relación del gobierno electrónico con el desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021??	Analizar la relación del gobierno electrónico promocional con el Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac, 2021.	La relación del gobierno electrónico promocional es significativa con el Desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Tamburco-Apurímac en el año 2021.				Capacitación del trabajador	Fortalecimiento de conocimiento	2	

Ilustración 25: Creado por el Investigador

Tabla 19: Operacionalización de variable 1 “Gobierno Electrónico”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y Rango
Gobierno Electrónico Externa	Página Web	1,2,3,4,5,6	Ordinal de tipo Likert (1) -Nunca. (2) -Casi Nunca. (3) -A Veces. (4) -Casi Siempre. (5) -Siempre.	“Alto” (61-100) “Medio” (41-60) “Bajo” (20-40)
	Información Actualizada			
	Implementación de las TICs			
Gobierno Electrónico Interna	Calidad de servicio	7,8,9,10,11,12		
	Tramite municipal online			
	Reforma digital			
Gobierno Electrónico Relacional	Mejora de gestión pública	13,14,15,16		
	Mejora en proceso Administrativo			
Gobierno Electrónico Promocional	Articulación entre Instituciones	17,18,19,20		
	Transparencia de gobierno			
	Infraestructura moderna			
	Participación de la ciudadanía			

Ilustración 26: Creado por el Investigador

Tabla 20: Operacionalización de variable 2 “Desempeño Laboral”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y Rango
Satisfacción del trabajador	Calidad de trabajo.	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal de tipo Likert (1) -Nunca.	“Alto” (61-100)
	Condiciones de trabajo.			
	Habilidades del trabajador			
Autoestima laboral	Responsabilidad	8,9,10,11	(2) -Casi Nunca.	“Medio” (41-60)
	Autoevaluación			
Trabajo en equipo	productividad	12, 13,14,15,16	(3) -A Veces.	“Bajo” (20-40)
	Eficiencia laboral.			
	compromiso			
Capacitación del trabajador	Desarrollo profesional	17,18,19,20	-Casi Siempre. (5)	
	Fortalecimiento de conocimiento			

Ilustración 27: Creado por el Investigador

Anexo 2:

Aplicación del instrumento

Estimados: estoy realizando una encuesta específicamente con fines académicos para una investigación de tesis de maestría, el objetivo es recopilar información acerca del gobierno electrónico y desempeño laboral del trabajador, en la municipalidad de Tamburco. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

DATOS GENERALES:

Sexo: Mujer () Varón ()

Edad: 18 a 24 () 25 a 35 () 36 a 46 () 46 a más ()

Grado de Instrucción: Técnico () Bachiller () Licenciado () Magister () Doctorado ()

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla 21: Instrumentos de primera variable

Dimensión 1: Gobierno Electrónico Externa		1	2	3	4	5
1	La adquisición de un sistema electrónico brinda una regulación ordenada en el servicio público.					
2	En la Municipalidad la implementación de la tecnología se utiliza de forma idónea.					
3	Se promueve un sistema electrónico de calidad que permite la accesibilidad a la plataforma de la institución.					
4	Para atención al ciudadano los procesos administrativos están implementados para brindar servicio de manera presencial y virtual.					
5	La Municipalidad en su página web publica las actividades y contrataciones de la institución.					
6	El sistema actual facilita una atención rápida y eficaz en la Municipalidad.					
Dimensión 2: Gobierno Electrónico Interna		1	2	3	4	5
7	La era digital hace necesaria la adquisición de nuevas capacidades y dinámica funcional en la Municipalidad.					
8	La municipalidad facilita el acceso a servicios públicos en línea (página web, portales de transparencia) organizados en forma sencilla, cercana y consistente al ciudadano.					
9	La Municipalidad cuenta con canales de información y comunicación adecuados.					
10	La página de la municipalidad está activa con frecuencia.					
11	La administración interna de la Municipalidad está implementada con las TIC orientados al servicio público.					
12	El trabajo es mejor con el gobierno electrónico.					
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Relacional		1	2	3	4	5
13	Realiza actividades de manera conjunta con otras áreas.					

14	Las plataformas locales de gobierno electrónico, están en concordancia con el plan nacional de Gobierno Electrónico.					
15	La Municipalidad articula con instituciones para mejorar la calidad de atención.					
16	Los trámites de la Municipalidad se deben realizar a través del sitio web.					
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Promocional						
17	La Municipalidad garantiza y promueve la transparencia en el manejo de la información.					
18	La Municipalidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.					
19	La Municipalidad coadyuva el proceso de adopción de prácticas de gobierno electrónico que permitan brindar una mejor atención al ciudadano.					
20	La municipalidad dispone de una página web, correo electrónico para recepción de consultas, opiniones favorables o desfavorables de la ciudadanía sobre servicio brindado.					

Aplicación del instrumento

Estimados: estoy realizando una encuesta específicamente con fines académicos para una investigación de tesis de maestría, el objetivo es recopilar información acerca del gobierno electrónico y desempeño laboral del trabajador, en la municipalidad de Tamburco. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

DATOS GENERALES:

Sexo: Mujer () Varón ()

Edad: 18 a 24 () 25 a 35 () 36 a 46 () 46 a más ()

Grado de Instrucción: Técnico () Bachiller () Licenciado () Magister () Doctorado ()

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla 22: Instrumentos de segunda variable

Dimensión 1: Satisfacción Laboral		1	2	3	4	5
1	En la Municipalidad se logra las metas propuestas en el tiempo programado.					
2	La municipalidad brinda calidad de servicio.					
3	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno.					
4	Utilizan las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.					
5	Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo son adecuadas.					
6	El trabajo le permite que haga buen uso de sus competencias y habilidades.					
7	Demuestran tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.					
Dimensión 2: Autoestima laboral		1	2	3	4	5
8	Existe responsabilidad plena en las actividades que realiza la municipalidad.					
9	Se toma en cuenta las quejas del ciudadano para mejorar el servicio que brinda la municipalidad.					
10	La Municipalidad le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.					
11	Tratan con interés, respeto y amabilidad al ciudadano.					
Dimensión 3: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
12	La municipalidad proporciona los recursos necesarios para lograr mayor nivel de productividad.					
13	Comparte su conocimiento laboral en beneficio de sus compañeros.					
14	La municipalidad aplica supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
15	Se aplica métodos de comunicación adecuada para mantener unidos a los trabajadores de todas las áreas de la municipalidad.					
16	La relación entre compañeros de trabajo es agradable y solidaria.					
Dimensión 4: Capacitación del Trabajador		1	2	3	4	5

17	Todos poseen los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas de TICS.					
18	La municipalidad le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar la habilidad del trabajador.					
19	Cada herramienta o material de TICS es utilizado para el fin que se ha creado.					
20	Reciben retroalimentación en el manejo de los TICS por parte de sus jefes					

Anexo: 3

Tabla 23: Carta de presentación de estudiante a la institución

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Lima SJL, 19 de octubre del 2021

N° Carta P. 161 – 2021-II EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Ramón Camacho Chávez
Alcalde de la Municipalidad distrital de Tamburco.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MOLINA CHIRINOS YESELA.**


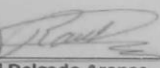
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MOLINA CHIRINOS YESELA**, identificado(a) con DNI N.°72010323 y código de matrícula N° 7002538831; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GOBIERNO ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO-APURÍMAC, 2021.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,
Administrativo (KJGL)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo: 4

Tabla 24: Solicitud de Autorización para aplicar la encuesta

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO**
Cuna de la Heroína Micaela Bastidas

CARGO

SOLICITO: *Lista de Trabajadores y Autorización para realizar encuesta de Inv. en la MDT.*

NOMBRES Y APELLIDOS: *Jesela Polina Chirinos*


DNI N° *72010323*

FECHA: *15/11/21*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL TAMBURCO
DESA DE PARTES
15 NOV 2021 12:17PM
N° 003251
N° de Folio *02* Cargo N° *6293*
LA RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO NO ES SEÑAL DE SU CONFORMIDAD
FIRMA DEL RECEPCIONISTA *[Signature]*

Anexo: 5

25: Carta de Autorización para aplicar la encuesta en la municipalidad de Municipio



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO
"Con Micaela Bastidas, Rumbo al Bicentenario"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Tamburco, 19 de Noviembre del 2021.

CARTA N° 113 - 2021 - RR.HH - MDT.

Señor (a).
Molina Chirinos Yesela
Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV

Ciudad

ASUNTO: Autorización.

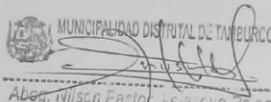
De mi mayor consideración:

Por medio de la presente se **AUTORIZA** a **YESELA MOLINA CHIRINOS** Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo-UCV, identificado con DNI N° 72010323, quien viene desarrollando el trabajo de investigación de tesis (**GOBIERNO ELECTRONICO Y DESEMPEÑO**), con la finalidad de facilitar el acceso para la entrevista y encuesta del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Tamburco y que pueda recabar la información necesaria en dicha investigación académica.

1

La información que el estudiante solicitara será eminentemente **con fines académicos**, quedando advertido que cualquier información que adquieran deberá guardar absoluta confidencialidad.

Atentamente,


Abeg. Wilson Factor
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Cc.
Archivo

Teléfonos: 083-323773
Dirección: Plaza de Armas S/N

Anexo: 6

Tabla 26: Primer instrumento de validación de un especialista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gobierno Electrónico								
N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gobierno Electrónico Externa								
1	La adquisición de un sistema electrónico brinda una regulación ordenada en el servicio público.	X		X		X		
2	En la Municipalidad la implementación de la tecnología se utiliza de forma idónea.	X		X		X		
3	Se promueve un sistema electrónico de calidad que permite la accesibilidad a la plataforma de la institución.	X		X		X		
4	Para atención al ciudadano los procesos administrativos están implementados para brindar servicio de manera presencial y virtual.	X		X		X		
5	La Municipalidad en su página web publica las actividades y contrataciones de la institución.	X		X		X		
6	El sistema actual facilita una atención rápida y eficaz en la Municipalidad.	X		X			X	AQUETIPO DE SISTEMA SE REFIERE
Dimensión 2: Gobierno Electrónico Interna								
7	La era digital permitió la adquisición de nuevas capacidades y dinámica funcional en la Municipalidad.	X		X		X		
8	La municipalidad facilita el acceso a servicios públicos en línea (página web, portales de transparencia) organizados en forma sencilla, cercana y consistente al ciudadano.	X		X		X		
9	La Municipalidad cuenta con canales de información y comunicación adecuados.	X		X		X		
10	La página de la municipalidad está activa con frecuencia.	X		X			X	ESPECIFICAR PAGINA WEB O PORTAL WEB
11	La administración interna de la Municipalidad está implementada con las TIC orientados al servicio público.	X		X		X		
12	El trabajo ha mejorado con el gobierno electrónico.	X		X		X		
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Relacional								
13	Realiza actividades de manera conjunta con otras áreas.	X		X		X		
14	Las plataformas locales de gobierno electrónico, están en concordancia con el plan nacional de Gobierno Electrónico.	X		X		X		
15	La Municipalidad articula con instituciones para mejorar la calidad de atención.	X		X		X		ESPECIFICAR ATENCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL
16	Considera que los trámites de la Municipalidad se deben realizar a través del sitio web.	X		X		X		
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Promocional								
17	La Municipalidad garantiza y promueve la transparencia en el manejo de la información.	X		X		X		
18	La Municipalidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.		X		X	X		

19	La Municipalidad coadyuba el proceso de adopción de prácticas de gobierno electrónico que permitan brindar una mejor atención al ciudadano y que se elimine la aglomeración de trabajo.	X		X		X	
20	La municipalidad dispone de una página web, correo electrónico para recepción de consultas, opiniones favorables o desfavorables de la ciudadanía sobre servicio brindado.	X		X		X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Satisfacción Laboral								
1	En la Municipalidad se logra las metas propuestas en el tiempo programado.	X		X		X		
2	La municipalidad se preocupa por brindar calidad de servicio.	X		X		X		
3	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno.	X		X		X		
4	Utilizan las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.	X		X		X		
5	Se sienten satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	El trabajo le permite que haga buen uso de sus competencias y habilidades.	X		X		X		
7	Demuestran tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.	X		X		X		
Dimensión 2: Autoestima								
8	Demuestran asumir responsabilidad plena en las actividades que realiza la municipalidad.	X		X		X		
9	Se toma en cuenta las quejas del ciudadano para mejorar el servicio que brinda la municipalidad.	X		X		X		
10	La Municipalidad le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.	X		X		X		
11	Tratan con interés, respeto y amabilidad al ciudadano.	X		X		X		
Dimensión 3: Trabajo en equipo								
12	La municipalidad proporciona los recursos necesarios para lograr mayor nivel de productividad.	X		X		X		
13	Comparte su conocimiento laboral en beneficio de sus compañeros.	X		X		X		

14	La municipalidad aplica supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.		X		X	X		
15	Se aplica métodos de comunicación adecuada para mantener unidos a los trabajadores de todas las áreas de la municipalidad.	X		X		X		
16	La relación entre compañeros de trabajo es agradable y solidario.	X		X		X		
Dimensión 4: Capacitación del Trabajador								
17	Demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas de TICS.	X		X		X		
18	La municipalidad le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar la habilidad del trabajador.	X		X		X		
19	Cada herramienta o material de TICS es utilizado para el fin que se ha creado.	X		X		X		
20	Reciben retroalimentación en el manejo de los TICS por parte de sus jefes	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Lic.: RIENZO JORMAN LIZANA CANDIOTTI DNI: 46661730

Especialidad del validador: Político

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay, 08 noviembre de 2021


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Tabla 27: segundo instrumento de validación del segundo especialista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gobierno Electrónico								
N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gobierno Electrónico Externa								
1	La adquisición de un sistema electrónico brinda una regulación ordenada en el servicio público.	X		X		X		
2	En la Municipalidad la implementación de la tecnología se utiliza de forma idónea.	X		X		X		
3	Se promueve un sistema electrónico de calidad que permite la accesibilidad a la plataforma de la institución.	X		X		X		
4	Para atención al ciudadano los procesos administrativos están implementados para brindar servicio de manera presencial y virtual.	X		X		X		
5	La Municipalidad en su página web publica las actividades y contrataciones de la institución.	X		X		X		
6	El sistema administrativo actual facilita una atención rápida y eficaz en la Municipalidad.	X		X		X		
Dimensión 2: Gobierno Electrónico Interna								
7	La era digital permitió la adquisición de nuevas capacidades y dinámica funcional en la Municipalidad.	X		X		X		
8	La municipalidad facilita el acceso a servicios públicos en línea (página web, portales de transparencia) organizados en forma sencilla, cercana y consistente al ciudadano.	X		X		X		
9	La Municipalidad cuenta con canales de información y comunicación adecuados.	X		X		X		
10	La página web de la municipalidad está activa con frecuencia.	X		X		X		
11	La administración interna de la Municipalidad está implementada con las TIC orientadas al servicio público.	X		X		X		
12	El trabajo ha mejorado con el gobierno electrónico.	X		X		X		
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Relacional								
13	Realiza actividades de manera conjunta con otras áreas.	X		X		X		
14	Las plataformas de acceso al gobierno electrónico están en concordancia con el plan nacional de Gobierno Electrónico.	X		X		X		
15	La Municipalidad articula con instituciones de manera virtual para mejorar la calidad de atención.	X		X		X		
16	Considera que los tramites de la Municipalidad se deben realizar a través de su web.	X		X		X		
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Promocional								
17	La Municipalidad garantiza y promueve la		X		X		X	

18	transparencia en el manejo de la información. La Municipalidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.	X		X		X	
19	La Municipalidad coadyuba el proceso de adopción de prácticas de gobierno electrónico que permitan brindar una mejor atención al ciudadano y que se elimine la aglomeración de trabajo.	X		X		X	
20	La municipalidad dispone de una página web, correo electrónico para recepción de consultas, opiniones favorables o desfavorables de la ciudadanía sobre servicio brindado.	X		X		X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Satisfacción Laboral								
1	En la Municipalidad se logra las metas propuestas en el tiempo programado.	X		X		X		
2	La municipalidad se preocupa por brindar calidad de servicio.	X		X		X		
3	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno.	X		X		X		
4	Utilizan las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo	X		X		X		
5	Se sienten satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
6	El trabajo le permite que haga buen uso de sus competencias y habilidades	X		X		X		
7	Demuestran tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia	X		X		X		
Dimensión 2: Autoestima								
8	Demuestran asumir responsabilidad plena en las actividades que realiza la municipalidad.	X		X		X		
9	Se toma en cuenta las quejas del ciudadano para mejorar el servicio que brinda la municipalidad.	X		X		X		
10	La Municipalidad le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades	X		X		X		
11	Tratan con interés, respecto y amabilidad al ciudadano	X		X		X		

Dimensión 3: Trabajo en equipo					
12	La municipalidad proporciona los recursos necesarios para lograr mayor nivel de productividad.	X	X	X	
13	Comparte su conocimiento laboral en beneficio de sus compañeros.	X	X	X	
14	La municipalidad aplica supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las fallencias encontradas.	X	X	X	
15	Se aplica métodos de comunicación adecuada para mantener unidos a los trabajadores de todas las áreas de la municipalidad.	X	X	X	
16	La relación entre compañeros de trabajo es agradable y solidario.	X	X	X	
Dimensión 4: Capacitación del Trabajador					
17	Demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas de TICS	X	X	X	
18	La municipalidad le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar la habilidad del trabajador.	X	X	X	
19	Cada herramienta o material de TICS es utilizado para el fin que se ha creado.	X	X	X	
20	Reciben retroalimentación en el manejo de los TICS por parte de sus jefes	X	X	X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg / Lic:

Taype Inca Henry DNI 44945066.....

Especialidad del validador:

Gerente Municipal del distrito de Tazobambas.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, 08 noviembre de 2021

 Ing. Henry Taype Inca
 DNI 44940066
 GERENTE MUNICIPAL

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gobierno Electrónico

Tabla: 28: Instrumentos de validación del tercer especialista

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gobierno Electrónico Externa								
1	La adquisición de un sistema electrónico brinda una regulación ordenada en el servicio público.	X		X		X		
2	En la Municipalidad la implementación de latecnología se utiliza de forma idónea.	X		X		X		
3	Se promueve un sistema electrónico de calidad quepermite la accesibilidad a la plataforma de la institución.	X		X		X		
4	Para atención al ciudadano los procesos administrativos están implementados para brindar servicio de manera presencial y virtual.	X		X		X		
5	La Municipalidad en su página web publica lasactividades y contrataciones de la institución.	X		X		X		
6	El sistema administrativo actual facilita una atención rápida y eficaz en la Municipalidad.	X		X		X		
Dimensión 2: Gobierno Electrónico Interna								
7	La era digital permitió la adquisición de nuevas capacidades y dinámica funcional en laMunicipalidad.	X		X		X		
8	La municipalidad facilita el acceso a serviciospúblicos en línea (página web, portales de transparencia) organizados en forma sencilla, cercana y consistente al ciudadano.	X		X		X		
9	La Municipalidad cuenta con canales de información y comunicación adecuados.	X		X		X		
10	La página web de la municipalidad está activa con frecuencia.	X		X		X		
11	La administración interna de la Municipalidad estáimplementada con las TIC orientados al servicio público.	X		X		X		
12	El trabajo ha mejorado con el gobierno electrónico.	X		X		X		
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Relacional								
13	Realiza actividades de manera conjunta con otras áreas.	X		X		X		
14	Las plataformas locales de gobierno electrónico,están en concordancia con el plan nacional de Gobierno Electrónico.	X		X		X		
15	La Municipalidad articula con instituciones de manera virtual para mejorar la calidad de atención.	X		X		X		
16	Considera que los trámites de la Municipalidad se deben realizar a través del sitio web.	X		X		X		
Dimensión 3: Gobierno Electrónico Promocional								
17	La Municipalidad garantiza y promueve la transparencia en el manejo de la información.	X		X		X		
18	La Municipalidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas lasoficinas para los trabajadores.	X		X		X		
19	La Municipalidad coadyuba el proceso de adopciónde prácticas de gobierno electrónico que permitan brindar una mejor atención al ciudadano y que se elimine la aglomeración de trabajo.	X		X		X		
20	La municipalidad dispone de una página web, correo electrónico para recepción de consultas,opiniones favorables o desfavorables de la ciudadanía sobre servicio brindado.	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Laboral

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Satisfacción Laboral								
1	En la Municipalidad se logra las metas propuestas en el tiempo programado.	X		X		X		
2	La municipalidad se preocupa por brindar calidad de servicio.	X		X		X		
3	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno.	X		X		X		
4	Utilizan las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo.	X		X		X		
5	Se sienten satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	El trabajo le permite que haga buen uso de sus competencias y habilidades.	X		X		X		
7	Demuestran tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia.	X		X		X		
Dimensión 2: Autoestima								
8	Demuestran asumir responsabilidad plena en las actividades que realiza la municipalidad.	X		X		X		
9	Se toma en cuenta las quejas del ciudadano para mejorar el servicio que brinda la municipalidad.	X		X		X		
10	La Municipalidad le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.	X		X		X		
11	Tratan con interés, respecto y amabilidad al ciudadano.	X		X		X		
Dimensión 3: Trabajo en equipo								
12	La municipalidad proporciona los recursos necesarios para lograr mayor nivel de productividad.	X		X		X		
13	Comparte su conocimiento laboral en beneficio de sus compañeros.	X		X		X		
14	La municipalidad aplica supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	X		X		X		
15	Se aplica métodos de comunicación adecuada para mantener unidos a los trabajadores de todas las áreas de la municipalidad.	X		X		X		
16	La relación entre compañeros de trabajo es agradable y solidaria.	X		X		X		
Dimensión 4: Capacitación del Trabajador								
17	Demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas de TICS.	X		X		X		

Anexo: 7: IMÁGENES DE LA ENCUESTA

Imagen 1: Municipalidad de Tamburco- provincia de Abancay



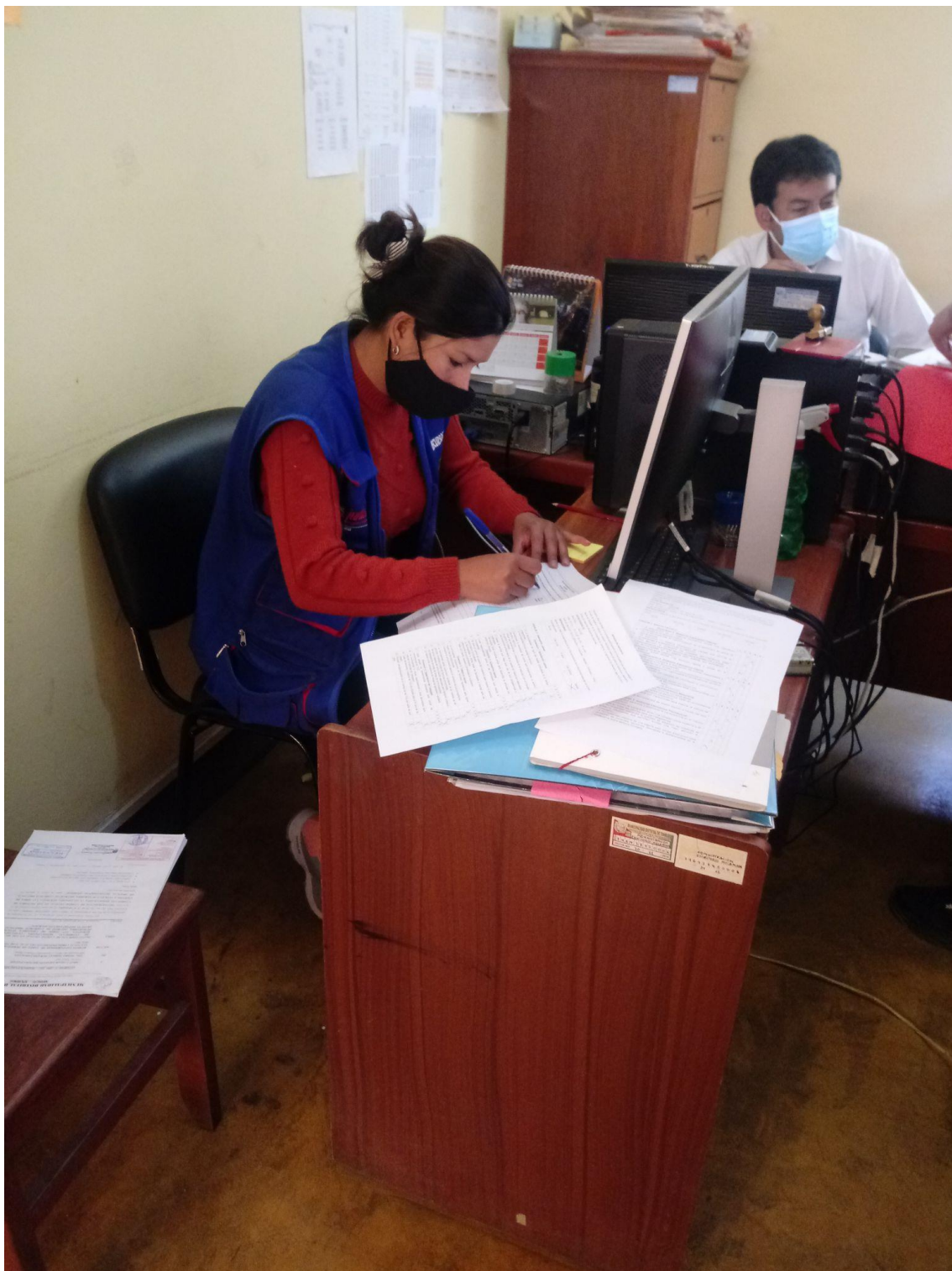
Imagen 2: Encuestado del área obras de la municipalidad de Tamburco-
Provincia de Abancay



Imagen 3 Encuestada del área de Tesorería de la Municipalidad de Tamburco- Provincia de Abancay



Imagen 4: Encuestada de área de Recursos Humanos en la Municipalidad de Tamburco- Provincia de Abancay



Anexo: 8 TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO																																										
VARIABLE 1: GOBIERNO ELECTRÓNICO																			VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																							
Nº	Dimensión: Gobierno Electrónico Externa						Dimensión: Gobierno Electrónico Interna						Dimensión: Gobierno Electrónico Relacional				Dimensión: Gobierno Electrónico Promocional				Dimensión: Satisfacción Laboral						Dimensión: Autoestima Laboral			Dimensión: Trabajo en Equipo					Dimensión: Capacitación del Trabajador							
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	p2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1	p3 2	p3 3	p3 4	p3 5	p3 6	p3 7	p3 8	p3 9	p4 0		
1	4	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3
2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4		
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	
4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
5	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5		
6	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	4		
7	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4		
8	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4		
9	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
10	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3		
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	5	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
12	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3		
13	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3		
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3		
15	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4		
16	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
18	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

19	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	5	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
20	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2		
21	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3			
22	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2		
23	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3			
24	2	3	2	3	2	4	2	1	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	1	2	3	4	5	1	3	4	5	4	5	2	5	2	4	3	3	5	3	1	3	2		
25	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4		
26	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
27	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3		
28	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3		
29	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	
30	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
31	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
32	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
33	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
34	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	2	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4		
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
36	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
37	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
38	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
39	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
40	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
41	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
42	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	1	3	3		
43	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	

44	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	
45	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	
46	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4		
47	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4		
48	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	
49	3	3	2	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
50	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3
51	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
52	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4
53	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	1	3	3
54	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4
55	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MOLINA CHIRINOS YESELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GOBIERNO ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO -APURÍMAC, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
YESELA MOLINA CHIRINOS DNI: 72010323 ORCID 0000-0003-3763-7913	Firmado digitalmente por: MMOLINACH20 el 04-01- 2022 21:53:28

Código documento Trilce: TRI - 0251429