



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gobierno digital y clima organizacional en la Municipalidad  
Provincial de El Dorado, 2022**

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

**AUTOR:**

Díaz Arbildo, Christian Junior ([orcid.org/0000-0003-0643-0127](https://orcid.org/0000-0003-0643-0127))

**ASESOR:**

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo ([orcid.org/0000-0003-0035-7088](https://orcid.org/0000-0003-0035-7088))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Por haberme dado salud y la sabiduría necesaria para lograr mis objetivos y metas propuestas, brindándome múltiples bendiciones en cada paso de mi vida y así lograr concluir esta hermosa especialidad.

### **A mis padres:**

Por estar conmigo siempre impulsándome en seguir adelante, por apoyarme económicamente en mis estudios y que siempre están motivándome a cumplir mis objetivos, inculcándome valores y reglas durante mi desarrollo profesional y desempeñarme éticamente en la sociedad, sobre todo por ese amor incondicional que me brindan cada uno de ellos, haciendo de mí una persona de bien.

Christian

## **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, mi señor que sin su protección y su bendición no sería posible realizar mis sueños, metas y anhelos, por escuchar mis oraciones y no dejarme vencer ante las adversidades que se me presentaban, fortaleciendo mi caminar diario.

También, quiero agradecer a la Universidad César Vallejo, directivos y profesores por la organización del programa de Maestría en Gestión Pública por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

El autor

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización Identificación de variables: .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos .....	27
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Escalas de baremación para la variable gobierno digital y sus dimensiones	22
Tabla 2. Escalas de baremación para la variable clima organizacional y sus dimensiones	23
Tabla 3. Tabla de validez de cuestionarios	23
Tabla 4. Tabla de confiabilidad de cuestionarios	24
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	30
Tabla 6. Relación del gobierno digital con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado	31
Tabla 7. Relación de la prestación de servicios digitales con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado	32
Tabla 8. Relación de la gobernanza de datos con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado	33
Tabla 9. Relación de la seguridad digital con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado	34

## **Índice de figuras**

Figura 1. Estado del gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021	28
Figura 2. Nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado	29

## Resumen

El presente trabajo de investigación, ha tenido por objetivo general el determinar la relación del gobierno digital con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Se trabajó bajo una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. la muestra se encontró conformada únicamente por el personal administrativo, mismos que suman un total de 80 trabajadores. El instrumento empleado para recabar información, fue el cuestionario. Los resultados determinaron que: el 54% de trabajadores apunta a que el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado es deficiente, además de que, el 53% de los trabajadores califica como deficiente el clima organizacional. De esta manera, la principal conclusión a la que se llegó fue que: Bajo la prueba de correlación de Rho de Spearman fue posible determinar que el gobierno digital presenta una relación significativa a nivel de un p valor de 0,000 y de manera positiva (con un coeficiente de correlación de 0,836) con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis de investigación formulada.

**Palabras clave:** Gobierno digital, clima organizacional, gestión pública, servicios digitales

## **Abstract**

The present research work has had the general objective of determining the relationship of the digital government with the organizational climate of the Provincial Municipality of El Dorado, 2021. It worked under a basic type methodology, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. . The sample was found to be made up only of the administrative staff, which add up to a total of 80 workers. The instrument used to collect information was the questionnaire. The results determined that: 54% of workers point out that the digital government of the Provincial Municipality of El Dorado is deficient, in addition to the fact that 53% of workers describe the organizational climate as deficient. In this way, the main conclusion reached was that: Under the Spearman's Rho correlation test it was possible to determine that the digital government presents a significant relationship at the level of a p value of 0.000 and in a positive way (with a correlation coefficient of 0.836) with the organizational climate of the Provincial Municipality of El Dorado, 2021. These results allowed us to accept the formulated research hypothesis.

**Keywords:** Digital government, organizational climate, public management, digital services



## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula “Gobierno digital y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2022”. Se busca establecer una relación entre las variables de gobierno digital y clima organizacional a partir del escenario evidenciado dentro de una entidad pública, para ello, se inicia con la realidad problemática o planteamiento del problema de la siguiente manera:

En efecto, sabemos que el sector público tiene un historial problemático de ofertas de servicios digitales sub estándar, infrautilizadas y con sobrecostos y, en general, no ha seguido el ritmo de los rápidos cambios y la evolución de los estándares de servicio en la era digital. En un esfuerzo por revertir esta tendencia a partir de 2011, diferentes gobiernos desarrollados de todo el mundo (como Estados Unidos, Rusia, y China por citar algunos) han introducido Unidades de Gobierno Digital (DGU) especializadas en la prestación de servicios digitales y una transformación más amplia de las prácticas de gestión pública. (Clarke, 2020)

En 2019, bajo la tutela de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, mejor conocido como OCDE se generó y presentó el índice de Gobierno Digital, documento en el que se presentan los principales resultados en temas de políticas públicas en base a indicadores de digitalización. A partir de dicho informe se ha podido apreciar que la pandemia por COVID- 19 ha generado un desafío a los gobiernos para responder la crisis de manera ágil. Motivo por el cual, en muchos países se vio en la necesidad de adoptar de forma temprana las tecnologías de la información y comunicación (TIC) bajo la denominación de “gobiernos electrónicos” o “gobiernos digitales” a fin de garantizar la transparencia del sector público mediante la digitalización de sus procesos. (U-GOB, 2020)

De este modo, según los resultados obtenidos en octubre del 2020 sobre el índice de Gobierno Digital Corea, Reino Unido y Colombia, ocupan los tres primeros lugares en cuanto al ranking en el que se evaluó un total de 6 indicadores, siendo estas: diseños digitales, datos abiertos, gobiernos como plataformas, sistemas abiertos por defecto, participación de los usuarios, así como la proactividad. Es importante mencionar que, en los 2 últimos indicadores, Colombia obtuvo una mejor puntuación a comparación de Corea y Reino Unido. (Diario La República, 2020)

En el caso de Perú, esta iniciativa fue finalmente consolidada mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, cuyo principal propósito es el de promover la articulación de tecnologías, la identidad y el servicio digital; así como la gobernanza de los datos, la seguridad, la interoperabilidad y finalmente, la arquitectura digital con el único propósito de mejorar el proceso de prestación de los servicios orientados hacia la ciudadanía, las gestiones internas de las diversas entidades públicas del estado, así como la relación que se presenta entre estas. (Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, 2021)

Es justamente en este escenario de cambio rápido y no planificado en el que se ha podido encontrar diversos problemas dentro de las entidades públicas del estado, sin embargo, en esta investigación se abordará únicamente la información y hechos observados a nivel de la Municipalidad Provincial de El Dorado; esta se encuentra ubicada en la región de San Martín. Por consiguiente, dentro de este marco se ha podido observar problemas generales, tales como la dificultad para aprender los nuevos procesos digitales, resistencia al cambio presentado por parte de personal antiguo, y deterioro del clima organizacional. Entre los problemas específicos y puntuales se encuentran los relacionados con el gobierno digital, en el que se encontró problemas para prestar un servicio digital adecuado, ya sea por el hecho de que en su momento la municipalidad no contaba con los equipos necesarios para cubrir el teletrabajo de todo su personal; así como de un conocimiento estandarizado respecto a la nueva forma de trabajar. De igual modo, se observa problemas en cuanto a la gobernanza de datos, debido a que, frente a la llegada rápida de la pandemia no se contó con políticas y normativas que regulen la forma de trabajar y el proceder de las organizaciones, así como el establecimiento de las plataformas para el intercambio de información. Finalmente, en cuanto a la seguridad digital, como resultado directo de no contar con políticas inmediatas para el problema, se vulneraron la confidencialidad, así como la integridad de la información manejada por la municipalidad.

Es en este sentido, se considera que cada uno de los problemas presentados están relacionados con el gobierno digital y se encuentran afectando al clima organizacional de todo el personal de la municipalidad, muchos de los trabajadores han comenzado a mostrarse desmotivados con sus actividades, se observa bajos niveles de identidad y un incremento de conflictos entre los

integrantes. De igual modo, muchos trabajadores se encuentran insatisfechos con las remuneraciones, y la manera en la que se genera la comunicación interna. Finalmente, en cuanto al potencial humano, aún y cuando se ha comenzado un proceso de innovación, son pocos los que logran alcanzar una efectividad proporcional a su trabajo previo a la digitalización, además de que ha disminuido el confort del personal.

De todo lo antes mencionado, surge el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el gobierno digital y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021? En tanto, los problemas específicos son los siguientes: ¿Cómo se ha desarrollado el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021? ¿En qué nivel se encuentra el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021? ¿Cuál es la relación entre la prestación de servicios digitales con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021? ¿De qué manera la gobernanza de datos se relaciona con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021? ¿De qué manera la seguridad digital se relaciona con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?

La presente investigación resulta ser de conveniencia para la Municipalidad Provincial de El Dorado, toda vez que los resultados inmediatos a generarse, se verán reflejados dentro de esta. De igual manera, el presente trabajo presenta múltiples formas de justificarlo, cada una de las cuales se precisan a continuación: De manera teórica, esta investigación facilita el análisis de datos para enriquecer el conocimiento acerca de una variable poco trabajada en nuestro país, como lo es el caso del gobierno digital. Es un tema relativamente nuevo y poco explorado, por lo que el desarrollo de la investigación, entregará un alcance de su aplicación teórica y práctica dentro del contexto público local. De manera práctica, la investigación se justifica en la medida de que permite analizar un problema visible en diferentes entidades públicas, tomando en este caso como ejemplo a la Municipalidad Provincial del Dorado, en donde su intervención es de utilidad para el desarrollo de estrategias de solución futuras, así como las correcciones inmediatas de los problemas identificados. Así mismo, en lo concerniente a la justificación social, se basa en la medida de que el trabajo permite la generación de datos e información que servirán al personal del talento humano y a los interesados, para el desarrollo de soluciones o medidas de combate que permitan

mejorar la realidad observada, y con ello, entregar un mejor servicio a la ciudadanía, quienes se beneficiarán del trabajo efectivo de la entidad. Finalmente, en cuanto a lo metodológico, la investigación se justifica en la medida de que proporciona instrumentos validados y confiabilidades para la medición y evaluación de las variables, mismos que podrán ser aprovechados por futuros investigadores para su aplicación y uso en sus investigaciones.

De igual modo, el objetivo general formulado para la presente investigación consistió en establecer una relación entre las variables de gobierno digital y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Los objetivos específicos son los siguientes: Evaluar cómo se encuentra el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Conocer el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Identificar la manera en la que la prestación de servicios digitales se relaciona con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Establecer la manera en la que la gobernanza de datos se relaciona con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Identificar la manera en la que la seguridad digital se relaciona con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.

En cuanto a la hipótesis general del estudio: El gobierno digital se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. En cuanto a las hipótesis específicas: El gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021 se encuentra deficiente; Existe un clima organizacional inadecuado de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. La prestación de servicios digitales tiene una relación directa con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. La gobernanza de datos se relaciona significativamente con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. La seguridad digital se relaciona significativamente con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de cumplir con este capítulo, se inicia con la presentación de los antecedentes, desde un nivel internacional a uno local o regional. Se tiene como trabajos previos o **antecedentes internacionales** a Fischer (2020) y a su investigación de tipo descriptiva, no experimental de corte transversal. Su muestra de estudio se encontraba conformada por mil ciento quince trabajadores de Alemania. Usó a los cuestionarios como herramientas para la recolección de datos. Llega a concluir que, un clima organizacional de innovación, que abraza el cambio tecnológico, tiene beneficios, pero también desventajas. En particular el clima organizacional tiene facetas que pueden aumentar la percepción de factores estresantes relacionados con las TIC (es decir, incertidumbre percibida); pero también ofrece los medios para reducir la percepción de otros factores estresantes relacionados con las TIC (es decir, falta de fiabilidad percibida).

De igual manera, se tiene la investigación de Mutonyi et al (2020) quien desarrolló una investigación cuantitativa no experimental, siendo los instrumentos de recolección de datos los cuestionarios aplicados a 96 empleados de una organización del sector público. Como conclusión encontraron que, un clima organizacional propicio para la innovación proporciona nutrientes para motivar la creatividad individual en los empleados, lo que a su vez influye en el nivel de comportamiento innovador individual de los empleados.

Luego se tiene la investigación de Erkut (2020) esta fue desarrollada bajo una metodología cualitativa conceptual. Su muestra de estudio fueron las distintas fuentes bibliográficas y para recolectar toda la información necesaria usó como instrumento de investigación a las guías de revisión bibliográfica. No todos los gobiernos pueden actuar de esta manera; pero es bastante seguro que la digitalización ofrece a los gobiernos la posibilidad de abusar de Big Data para establecer su propia agenda. El problema del conocimiento existe como antes y los nuevos desarrollos tecnológicos están limitados por el estado epistémico de los programas de software, que a su vez están limitados por la capacidad limitada del conocimiento humano. Sin embargo, esta observación no implica una perspectiva de “parar” o “seguir” con respecto al gobierno digital.

Sanina y Balashov (2021) en su investigación de enfoque cualitativo. La muestra utilizada fue bibliografía relacionada con el tema. El instrumento usado fue la revisión bibliográfica. Luego de plantear su objetivo y hacer la recopilación de la información los autores concluyen que los gobiernos digitales mejoran el clima organizacional entre los trabajadores y sus superiores, también fomenta la interacción de la población en asuntos públicos, pero sobre todo significan la evolución de una ciudad o país hacia la modernidad.

Ortiz et al (2020) en su artículo científico, de tipo descriptivo. La muestra se encontró conformada por la bibliografía con relación al tema tratado. Escogió la ficha bibliográfica como instrumento para la recolección de datos. Como conclusión general los autores afirman que el gobierno digital fomenta el clima organizacional entre todos los poderes del estado y además mejora la comunicación, la relación y la confianza entre los funcionarios públicos y la población.

School (2021) en su artículo científico, de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por bibliografía del tema trabajado. Su instrumento para la recolección de datos consistió en una ficha bibliográfica. Como conclusión menciona que los gobiernos de todo el mundo pueden beneficiarse de la modernización al convertirse o transformarse en gobiernos digitales ya que esto les trae ventajas como acelerar el trabajo que se hace dentro de cada municipio, mejora la comunicación entre ayuntamientos vecinos y su población, aumenta la productividad laboral, y resalta la importancia del clima organizacional como pieza clave para el éxito de cada régimen.

Tangi et al (2021) en su investigación de tipo cuantitativa. La muestra para el estudio estuvo conformada por 491 administraciones. Usaron cuestionarios como instrumentos de investigación y la técnica de estudio que aplicaron fue la encuesta. Como principal resultado obtuvieron que la Digital Government (DGT) es influenciada por distintos factores tales como: el sentido de urgencia, la necesidad de adaptarse al cambio, el entorno colaborativo y las barreras ideológicas; siendo estas últimas un limitador para la adaptación al entorno digital. Para finalizar los autores concluyeron que no hay motivos que impidan la adaptación al cambio del entorno tradicional a la digital por parte de los distintos gobiernos.

Raes et al (2021) en su artículo de investigación de tipo cuantitativo. Para la muestra contaron con el apoyo de 96 instituciones. Escogieron a las encuestas y cuestionarios como los instrumentos para la recolección de datos. Como conclusión general mencionan que los líderes de las instituciones encuestadas crean un clima organizacional estresante entre ellos y sus empleados. Esto se debe a que no se crean redes de comunicación entre los directivos y sus trabajadores o subordinados.

Irfanullah y Saranti (2021) en su investigación de tipo descriptivo. Usaron información y datos bibliográficos como muestra de estudio. Escogieron a las fichas bibliográficas como instrumentos para la recolección de datos. Su resultado general menciona que a partir del año 2016 al año 2020 el gobierno digital favoreció a el empowerment de los empleados de las alcaldías pakistanís. En el mismo periodo de tiempo se implementó el uso de las herramientas de office en cada municipio, del 2017 al 2019 los tramites digitales se empezaron a estandarizar. Como conclusión afirmaron que el gobierno digital es la evolución natural del gobierno estándar, ya que facilita el trabajo dentro y fuera de los ayuntamientos; además aumenta la intervención de las personas con las obras y procesos estatales, también disminuye la carga de trabajo para los funcionarios públicos, aumenta la convivencia entre trabajadores, hace que la percepción de los empleados sobre el clima organizacional sea positiva y aumenta la confianza del pueblo con sus líderes.

Molares et al. (2020) en su artículo de investigación de tipo descriptivo. La muestra utilizada para la investigación fue bibliografía del tema, mientras que el instrumento de investigación que usaron fue la ficha bibliográfica. Su resultado principal indica que tanto los gobiernos tradicionales pueden evolucionar a un gobierno digital, esto se debe en gran parte al avance y desarrollo de la ciencia y tecnología que nos brindan finitas herramientas para el desarrollo gubernamental. Como conclusión general mencionan que la digitalización requerirá enormes cifras de dinero para su implementación en el periodo de transición. Ocasionado porque las nuevas tecnologías son caras, pero las ventajas que ofrecen al gobierno son muchas ya que estas aceleran y facilitan el trabajo, mejoran y expanden la comunicación, son útiles en situaciones de emergencia, ayudan a la población a acceder a la información de carácter público, mejora la interacción entre trabajadores, aumenta el almacenamiento de la información y ayuda a tener una percepción más clara del clima organizacional.

Seguidamente, como **antecedentes nacionales** se tiene a investigaciones como las de Carhuayal (2020) en su artículo científico de tipo cualitativo. Para la elaboración de la muestra se evaluó a un total de 25 trabajadores de esa entidad. El instrumento usado para recopilar la información fue el cuestionario. Como resultado de su investigación obtuvieron que el 80% de encuestados mencionaron que, sí se cuenta con una relación de tipo directa entre las variables estudiadas, mientras que el 20% restante afirma que no hay relación alguna entre las variables analizadas (es decir, entre el clima organizacional y su rendimiento laboral).

Por su parte Rodríguez (2021), en su investigación de enfoque cualitativo de nivel bibliográfico. Su muestra estuvo conformada por datos bibliográficos correspondiente al tema tratado. Los instrumentos fueron las fichas bibliográficas. De este modo y como conclusión el autor establece que: a nivel de Latinoamérica, aún y cuando el gobierno electrónico ha venido mejorando en pro de su consolidación, aún tiene mucho que mejorar, sin embargo, su principal fortaleza se encuentra focalizada en la relación que busca crear con el usuario, puesto que, es considerado como un medio por el cual, se agiliza los procedimientos administrativos, disminuyendo los trámites burocráticos. Pese a ello, el deseo de alcanzar una mayor participación de la población, a fin de contribuir con el diseño y mejora de las políticas locales, sigue siendo por el momento, una meta utópica

De igual manera, se tiene la investigación de Cosquillo (2021), desarrollaron una investigación de tipo cuantitativa, de nivel explicativo y de diseño descriptivo, correlacional y analítico. Para la muestra de estudio contaron con el apoyo de 108 pobladores que hicieron uso del servicio del gobierno digital. Usaron al cuestionario como instrumento para la recolección de datos en su investigación. Como principal conclusión se encontró que, el incremento en cuanto al uso de los servicios digitales a nivel de los gobiernos regionales, es un proceso continuo, de fácil entendimiento para los usuarios. Permitiendo de esta manera, el incremento en cuanto a la participación e interacción, muy por encima incluso de los procesos tradicionales, en los que, la burocracia, hace presencia mediante el uso sostenido de papel.

Finalmente, se tiene la investigación de Bazalar y Choquehuanca (2020) esta fue hecha bajo un enfoque cuantitativo, correlacional y mediante un diseño no experimental - transaccional. La muestra de estudio la conformaron 101



trabajadores, mientras que los cuestionarios fueron usados como los instrumentos para la recolección de datos. Gracias a ello, los investigadores llegaron a concluir que, existe una asociación altamente significativa en las variables analizadas, es decir, entre el clima organizacional, con la variable satisfacción del personal, a ello se suma, que las dimensiones estructura, así como el liderazgo y la motivación, también presentaron relación con la variable satisfacción.

Mendoza (2021), en su artículo de revista de tipo descriptiva. Usó como muestra de estudio a información bibliográfica relacionada con el tema. El instrumento que se escogió para la recolección de datos fue la revisión bibliográfica. Gracias a la recolección de información y antecedentes la autora concluyó que las leyes y normativas que dictamina el Estado peruano fomentan la modernización y digitalización de los municipios del país. Esto significa una gran ventaja frente a regímenes estándar ya que se promueve la aplicación de reuniones y sesiones virtuales, así como el trabajo remoto, la comunicación virtual, se aumenta la interacción entre el gobierno local, regional y nacional con las personas, los gastos son reducidos, el clima organizacional puede evaluarse con mayor facilidad gracias a las herramientas virtuales y muchas otras ventajas.

Dávila y Agüero (2021), diseñaron un artículo científico de tipo cuantitativo con diseño y nivel correlacional no experimental. Fueron 316 trabajadores los que conformaron la muestra de estudio. Los instrumentos con los que se recolectaron la información fueron las encuestas. Su resultado principal muestra que el 71.2% de los empleados tienen una buena primera impresión del clima organizacional y un 80.7% de los encuestados demuestran niveles aceptables de satisfacción laboral. Con esos resultados los autores concluyeron que el clima organizacional tiene una relación positiva media ( $Rho = 0,559$ ) y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) respecto a la variable de satisfacción laboral.

Concluida la presentación de los antecedentes, se procede ahora con la presentación de las **bases teóricas**, iniciando en este caso por conceptualizar la variable **gobierno digital**, Decreto Legislativo N° 1412. Se define como el uso estratégico de la tecnología digital, así como de los datos propios de la Administración Pública del Estado, con el único y firme propósito de conllevar a la generación de valor público. Este se encuentra sustentado bajo un ecosistema que se encuentra conformado por diversos actores públicos, la población, así como de

cualquier otro ente que se encuentre interesado, mismos cuya contribución, se encuentra direccionada a apoyar con la implementación de diversas acciones e iniciativas relacionadas con el diseño, la creación de servicios digitales, así como de contenidos. Permitiendo asegurar de esta manera, el correcto cumplimiento de los derechos que posee la población, así como de los individuos en general que se encuentran dentro del entorno digital (Decreto Legislativo N° 1412, 2018). El gobierno digital es una herramienta usada para promover el desarrollo sostenible, también fomenta la inclusión y participación de las personas en las decisiones que tomen las entidades públicas. Una ventaja del gobierno digital es que se pueden legislar leyes y ejecutar leyes de forma remota manteniendo la comunicación entre los poderes del estado sin necesidad de reuniones presenciales. (Valencia 2020)

También podemos agregar que el gobierno digital es un conjunto de estrategias para modernizar al país y a sus gobernantes, además armoniza y alinea los objetivos de las políticas públicas entre los distintos poderes del Estado; con eso se garantiza un estado de mando coherente y preciso que opera y moviliza recursos para implementar políticas que beneficien a la población. (Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico 2018)

La importancia del gobierno digital radica en que facilita la obtención de importantes resultados relacionados con temas como la transparencia, la inclusión social, la confiabilidad, así como la productividad. Ello debido a que, es el producto de diferentes tecnologías, mismas que se encuentran direccionadas hacia un mismo objetivo; sin embargo, debido a la gran cantidad de datos que se generan a partir de su implementación. Es meritorio tener en consideración aspectos tales como la gestión empresarial, las cadenas de bloques, así como la privacidad y la seguridad de toda la información generada. (Correa, Toro y Gutiérrez 2020)

El gobierno digital mejora la prestación de servicios y la gestión pública en general, también fomenta la participación ciudadana en decisiones del Estado mediante las Tecnologías de la Comunicación e Información (TIC) en un proceso democrático. Gracias a estos tipos de gobiernos las poblaciones olvidadas por sus autoridades adquieren una voz de protesta. (Da Silva, Bossoni y Pereira, 2020)

De igual modo, el poder implementar al gobierno digital, como un instrumento o herramienta direccionada para la comunicación tanto internos como externos, es decir, entre las diferentes instituciones del Estado; así como con sus diversos

actores dentro de la sociedad civil, contribuye con la unión de las tecnologías de la información como parte de un soporte de los procesos y procedimientos necesarios para el desarrollo de la gestión pública. (Delgado 2020).

Es la culminación de las innovaciones técnicas, y responde a la necesidad de establecer una relación entre el Estado y la ciudadanía, sin embargo, hay que tener en cuenta que, tanto el gobierno digital como el gobierno electrónico, son situaciones similares, mismos que comparten características comunes. Es que las instituciones públicas emplean las diversas TIC con el único propósito de efectivizar las prestaciones de los servicios, cambiando de esta manera los procesos tradicionales, la cultura de trabajo, y finalmente, influenciando en la generación de valor. (Laurento 2021)

Para finalizar la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2018), menciona que el gobierno digital permite involucrar a múltiples personas en las decisiones estatales, crear una cultura digital, proteger la seguridad de los usuarios, fomenta el liderazgo político y el uso de las nuevas tecnologías, coordina el gobierno para que este sea más eficiente y transparente, fortalece las relaciones internas y externas, refuerza las instituciones públicas y permite adquirir nuevas y mejores tecnologías.

La evaluación de la variable **gobierno digital** se llevará a cabo mediante el estudio de 3 de los 5 capítulos contenidos en el Decreto Legislativo N° 1412 (2018). Siendo estos los capítulos 2, 3 y 5 respectivamente, cada uno de los cuales se detallan a continuación. **Prestación de servicios digitales**, en base a lo analizado en el Decreto Legislativo N° 1412 (2018), se infiere que, constituye el proceso mediante el cual, una institución pública del Estado brinda sus servicios a la población, mediante el uso de recursos tecnológicos que tienen como base el internet, a través de una sede digital y un registro digital. Del mismo modo, tras analizar la tesis de Caisachana (2020) se puede inferir que, la prestación de servicios digitales consiste en la disposición por parte del estado de bienes y servicios adquiridos en plataformas virtuales hacia la población. Es importante mencionar que la mayoría de estos servicios requieren de conexión a internet para su correcto funcionamiento. De esta manera, se presentan como indicadores los siguientes elementos: Sede digital. Según el Artículo 21 del Decreto Legislativo N° 1412 (2018) la sede digital es una plataforma virtual de acceso público, misma que es

administrada y gestionada por los tres poderes las diferentes instituciones del estado. En ella, la población tiene acceso a un amplio catálogo digital de trámites y procesos legales, también pueden hacer seguimientos de los avances de sus trámites y pueden enviar o recepcionar información o documentos vía E-mail; Registro digital. El Artículo N.º22 del Decreto legislativo N°1412 (2018) lo define como un registro virtual en donde las entidades del Estado llevan la cuenta de los mensajes, solicitudes, documentos y trámites de todo tipo que son recepcionados por la sede digital. Del mismo modo Zapata (2020) define al registro digital como una herramienta útil usada por el Estado, que facilita el manejo de las cuentas, el registro de datos y la edición virtual de la información en distintos tipos de formatos digitales, para ser usada a futuro, compartirla, almacenarla y/o preservarla.

La segunda dimensión de la variable gobierno digital es la **Gobernanza de datos** misma que, teniendo en cuenta lo analizado en el Decreto Legislativo N.º1412 (2018) se infiere que es la administración de la información como un activo estratégico. Toda información que se obtenga debe de ser transparente y dispuesta al público el tiempo que el Estado lo considere el necesario, por esa razón es importante recopilar, procesar, interpretar, publicar, proteger y almacenar estos datos de forma estándar o digital. De igual manera, de lo mencionado por Salvador (2021) se infiere que la gobernanza de datos es el proceso de obtención, análisis, administración, publicación y preservación de la información que el estado posee. En base al Decreto Legislativo N.º1412 (2018), se analizan dos indicadores siendo estos: Infraestructura nacional de datos. En el Artículo 24 del Decreto Legislativo N.º1412 (2018) se lo establece como un conjunto de leyes, ordenanzas, políticas, normas, medidas, procesos, tecnología y repositorios o bases de datos digitales que se encuentran debidamente articuladas, y cuyo fin es la correcta y transparente recopilación, procesamiento, interpretación, publicación, protección, y almacenamiento de los datos e información que el estado posee: Marco de Gobernanza y Gestión de Datos del Estado. Según el Artículo 25 del Decreto Legislativo N°1412 (2018) son un conjunto de herramientas técnicas y normativas que limitan los requisitos mínimos para la recopilación, procesamiento, interpretación, publicación, protección y almacenamiento de la información acorde al contexto social, legal, político, estratégico y tecnológico que las entidades del sector público estén pasando. De igual forma Bruera, Fialio y Vera (2021) lo definen como un conjunto de instrumentos que establecen los estándares mínimos de

seguridad y calidad de los servicios públicos que, el estado ofrece; mientras que la gestión de datos es la administración transparente de la información que está bajo el poder del Estado.

La tercera dimensión de la variable de gobierno digital es la **seguridad digital** y teniendo en cuenta a lo analizado en el Decreto legislativo N° 1412 (2018), se infiere que es el nivel de confianza del entorno virtual resultante de la gestión y aplicación de distintas normas y medidas proactivas y reactivas del gobierno frente a las amenazas que ponen en peligro el bienestar de las personas, la estabilidad económica y social y la seguridad de la nación. Del mismo modo Vega (2021) lo define como un servicio que el gobierno ofrece para proteger a las personas en una sociedad híper conectada. Al garantizar la seguridad de los usuarios este servicio necesita que el Estado promulgue leyes y ordenanzas que faciliten la lucha por mantener la paz en el entorno digital. Teniendo en cuenta al Decreto Legislativo N°1412 (2018) se identificaron a 3 indicadores, siendo estos: Marco de Seguridad Digital, que tras analizar el Artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1412 (2018) se infiere que son un conjunto de actividades que inciden en la toma de decisiones para la creación de normas y procesos que faciliten la navegación por la web y garanticen la seguridad de los usuarios. Para reforzar la información Ticse, Maquera y Meza (2019) lo definen al marco de seguridad digital como un constructor de normas, creencias, procesos y sanciones que el Gobierno comparte con la población para que estos sepan que cosas deben de tener en cuenta al momento de usar el internet y los distintos recursos virtuales. Confidencialidad luego de haber analizado el decreto legislativo N°1412 (2018) se infiere que es la información a la que solo un limitado número de personas tiene acceso, también puede interpretarse como la acción de no divulgar datos o información que vulnere la seguridad e integridad de los usuarios. De igual manera, García, Córdoba y Rodríguez (2018), coinciden en la definición al mencionar que es la información que solo debe ser sabida y divulgada con un reducido número de personas, el Estado hace eso para proteger la seguridad de la nación y su gente. Integridad de la información teniendo en cuenta a lo analizado en el Decreto Legislativo N° 1412 (2018) se infiere que son el conjunto de acciones, medidas y sanciones que el Estado ejecuta con la finalidad salvaguardar la información presente en sus repositorios o base datos. Del mismo modo Rodríguez, Cruzado y Mejía (2020) lo definen como el estado primigenio de la misma, esta no puede

ser modificada de ninguna forma y debe de mantener los datos tal cual fueron creados, sin ser manipulados o modificados por terceros. Es por eso que el gobierno tiene el deber de salvaguardarla y sancionar a los que intenten robar, eliminar o alterar la información.

En cuanto a la segunda variable **clima organizacional**, esta suele ser definida como el conjunto de elementos presentes dentro del contexto de trabajo, ya sea de manera directa o indirecta son capaces de influenciar la conducta y el comportamiento del personal llegando a motivar o desmotivar su accionar. Esta puede ser evaluada, mediante la aplicación de cuestionarios direccionados a la medición de las percepciones que tienen cada trabajador sobre el ambiente en el cual se encuentra laborando. (Becerra, Solari, & Becerra, 2020)

Concordando con la anterior definición Barría, Postigo, Pérez y Cuesta (2021) mencionan que el clima organizacional es un constructo básico dentro de las empresas y organizaciones públicas o privadas, ya que les permite estudiar y analizar los comportamientos personales y grupales de todos los trabajadores, con la información recopilada pueden saber las motivaciones y desmotivaciones de cada empleado, así como el nivel de convivencia de cada uno con sus semejantes.

Se define, además como una auto reflexión del personal acerca de las diferentes relaciones que se generan con sus compañeros y con el sistema político interno de su organización. Pese a esto, el clima organizacional no necesariamente sea considerada como una auto reflexión generada sobre la organización, como un sistema en el que se generaliza el proceso de toma de decisiones. (Ramírez 2021)

El clima organizacional se encuentra usualmente conformada por elementos tales como: la ecología o conocida también como el entorno (en el que se aborda la evaluación de los aspectos físicos así como el resto de elementos que inciden en el clima), seguido, se tiene al milieu (que guarda relación con la interacción que se genera entre individuos y grupos de personas, así como con su cultura, presentándose de esta manera, una evaluación de sus creencias, de los valores que lo presiden, y finalmente, de las estructuras cognitivas y del significado que estas poseen. (Gonzáles, Ramirez, Nahum y Palomino 2021)

Arroyo y Jiménez (2020), afirman que el clima organizacional es un factor que dinamiza la comunicación dentro de las empresas. Gracias a esta se pueden realizar los procesos de gestión de una forma más eficiente se pueden corregir las

conductas del personal problemático y aumentar su productividad, pero lo más importante es que los objetivos pueden ser conseguidos en un menor intervalo de tiempo.

Mayo & Pastora (2018) mencionan que el clima organizacional es muy importante para la era post moderna, pues con el incremento y evolución de la tecnología se requiere de comunicación entre las personas que administran y dirigen las empresas y entidades con sus empleados o trabajadores, pues una red de comunicación directa entre ellos garantiza un mejor desempeño organizacional dentro del mercado global, facilitando así un mejor desempeño laboral.

Brito, Pitre y Cardona (2020), estos investigadores mencionan que el clima organizacional está dividido o compuesto por 4 elementos, estos son: El liderazgo, siendo este el elemento más importante pues es la vinculación de los superiores con los empleados, este factor demuestra la calidad de mando de las personas a cargo con sus trabajadores. Toma de decisiones, este se relaciona directamente con el punto anterior, pues es la capacidad de plantear, analizar, elegir y ejecutar las mejores ideas que ayuden a conseguir las metas de la empresa. Motivación, Identifica los factores que motivan o limitan a los empleados y busca solventar sus limitantes para aumentar su productividad. Control, su objetivo es el de mantener vigilados a los colaboradores con tal de garantizar el cumplimiento de sus deberes o funciones.

Una vez definida la variable **clima organizacional** se procede a evaluarla con ayuda de 3 dimensiones:

La primera dimensión es la **Cultura organizacional**, que según Becerra, Solari y Becerra (2020) es el conjunto de tradiciones, creencias, normas y valores que toda organización (pública o privada) pretende interiorizar en sus trabajadores y personas que ocupen un cargo público. Es importante mencionar que todas esas propiedades del trabajo inciden de forma positiva o negativa en la conducta, rendimiento y productividad de los empleados. Adicional a lo anterior mencionado, Marulanda, López y Cruz (2018) lo definen como un conjunto de características propias de cada gobierno que lo diferencian y ponen en manifiesto que las costumbres y tradiciones de cada gobierno son en su mayoría informales, es decir no están registradas en un documento formal; mientras que las normas si son oficiales y de carácter obligatorio en algunos casos. Teniendo en cuenta a la

investigación de Becerra, Solari y Becerra (2020) se identificaron a 3 indicadores, que son: Motivación, siendo este un conjunto de aspectos que incitan a los trabajadores del Estado a realizar ciertos actos con la finalidad de prevenir y/o evitar distintas carencias o necesidades y cumplir sus metas. Las motivaciones que vienen de agentes externos al individuo son las extrínsecas y las que se generan dentro de él son conocidas como intrínsecas (Becerra, Solari y Becerra 2020). Coincidiendo con lo anterior Coromo y Sabina (2018) mencionan que es un impulso que se manifiesta de forma consciente o inconsciente en las personas. Este impulso es el encargado de hacer que los colaboradores actúen de cierta forma con tal de satisfacer una meta, deseo o necesidad. Identidad, bajo lo mencionado por Becerra, Solari y Becerra (2020) se infiere es un conjunto de actores estatales, acciones, políticas, leyes, procesos, escándalos y demás aspectos que caracterizan y hacen único a un gobierno en un periodo de tiempo en específico. También Carrero (2019), lo define como un conjunto de características que diferencian a cada gobierno, estas características pueden ser: La ideología política, los funcionarios públicos, la popularidad y aceptación de cada gobierno, las obras y demás cosas; Conflicto y cooperación. Son términos relacionados, pues los conflictos son todas aquellas situaciones en las que las personas tienen perspectivas distintas de un mismo tema generándose de a partir eso los problemas, mientras que la cooperación es la acción de trabajar en equipo con la finalidad de resolver un problema en común. (Becerra, Solari y Becerra, 2020)

La segunda dimensión es el **Diseño Organizacional** que según (Becerra, Solari y Becerra, 2020), es un conjunto de procesos que estructuran de forma precisa y ordenada a los distintos departamentos y puestos del Estado. Así mismo busca crear un ambiente óptimo para ejecutar las labores que designadas; del mismo modo Bú (2022) menciona que el diseño organizacional es un proceso en el cual los funcionarios públicos de alto rango eligen el diseño jerárquico y funcional que tendrán las entidades del Estado. Es importante mencionar que después de analizar el trabajo de (Becerra, Solari y Becerra, 2020) se logró identificar a 4 indicadores, siendo estos: Toma de Decisiones, esta es la acción de plantear, analizar, escoger y ejecutar a las ideas más importantes y realistas enfocadas en cumplir una meta o acción en específico (Becerra, Solari y Becerra, 2020). También podemos agregar que es una acción esencial en el Gobierno que requiere de creatividad, inteligencia y la habilidad de plantear ideas y escoger y ejecutar las



mejores con la finalidad de mantener a flote el Estado (Mota 2020). Remuneración, es la acción en la que el Estado paga de forma monetaria a sus empleados por el trabajo que le prestaron durante el tiempo de sus servicios (Becerra, Solari y Becerra, 2020). Cuadros y Quiñones (2019) lo definen a como la suma de dinero o recompensas que brinda el Estado a sus trabajadores por su tiempo de servicio esta acción se hace de forma periódica; es importante mencionar que no todos reciben el mismo salario, los empleados de menor rango suelen recibir el sueldo mínimo y sus superiores una suma de dinero más elevada determinada por la importancia de su cargo. Estructura, es la forma en la que se organiza el Estado, esta estructura se encarga de dividir y jerarquizar todos los cargos y puestos de trabajo de los tres poderes del Estado, es importante mencionar que la estructuración de los tres poderes del estado no es la misma (Becerra, Solari y Becerra 2020). Comunicación organizacional, es un conjunto de canales de comunicación que facilitan la recepción y transmisión de información dentro y fuera del estado (Becerra, Solari y Becerra, 2020), reforzando lo anterior tenemos la definición de Pineda (2020) en donde menciona que es un proceso en donde el Gobierno crea un sistema de emisión y recepción de información que se encarga de comunicar a los agentes internos y externos al Estado.

La tercera dimensión es la del **Potencial Humano**, en donde (Becerra, Solari y Becerra, 2020) lo definen como el número de trabajadores y la calidad de servicios que ofrecen para el Estado. Cada individuo es pieza clave para el correcto funcionamiento de todos los órganos del gobierno, del mismo modo son el total de personas que trabajan para el Gobierno, cada individuo tiene distintas habilidades y especializaciones y es deber del Estado darles un rol adecuado de acuerdo a sus habilidades (Mujica 2018). Para evaluar esta dimensión se cuenta con la ayuda de cuatro indicadores, estos son: Innovación, que es la acción de tomar algo ya existente con la intención de mejorarlo o crear algo nuevo a partir de cierta base, esta acción puede implementarse a cosas tangibles como productos electrónicos, mecánicos, etc. y a cosas intangibles como ideas, políticas, etc. Dentro del campo laboral, es la capacidad de los trabajadores de poder proponer mejoras para el desarrollo de sus actividades (Becerra, Solari y Becerra, 2020). Rojo, Padilla y Rioja (2019) establecen que es un proceso que toma como base a una necesidad, idea o invención para desarrollar algo nuevo que satisfaga dicha necesidad o que supere una forma de pensar y mejore algo del pasado. Liderazgo; es el

conjunto de características y habilidades que algunas personas poseen, mismas que permiten influenciar a uno o a más individuos en su forma de ser, pensar y actuar a favor de los ideales o metas de su líder. Es importante mencionar que las personas con el dote de liderazgo podrán contar con el apoyo y entusiasmo de sus seguidores cuando ellos lo requieran. También se tuvo en cuenta la definición que le dieron Díaz y Díaz (2021) quienes sostienen que es una competencia desarrollada en muy pocas personas, esta competencia permite a los líderes comandar a los que lo rodean. Algunas de las características de los que poseen el don del liderazgo son: el carisma, la inteligencia, la empatía, la creatividad, la belleza, etc. Recompensa, Becerra, Solari y Becerra (2020) lo definen como la acción de brindar algo a una o más personas como reconocimiento por la excelencia al trabajo o servicio que brindaron; esto se hace con la finalidad de mantener la lealtad de los servidores públicos y ayudar a los demás empleados con sus necesidades. Carrillo, Castro y Scartasini, (2019) lo definen como un incentivo que brinda el Estado a sus empleados para premiar su arduo trabajo, de ese modo se logra motivarlos a que sigan manteniendo un nivel elevado de productividad y eficiencia. Confort, es el conjunto de facilidades que el Estado brinda a sus trabajadores para mejorar su rendimiento laboral, entre ellos se puede mencionar; por ejemplo, la entrega de muebles como escritorios cómodos y adecuados para realizar su trabajo. La entrega de una adecuada iluminación y reducción de sonidos externos, así como otras fuentes distractoras, además de contar con un adecuado ambiente de trabajo. (Becerra, Solari y Becerra, 2020)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

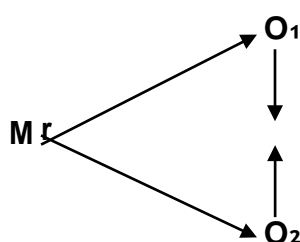
##### Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo básica porque, desde la perspectiva de Ñaupás et al. (2018), las investigaciones de este tipo consisten en buscar y recopilar información acerca de los fenómenos o variables a estudiar, para eso se hace uso de información, conocimientos, teorías o trabajos ya existentes.

##### Diseño:

La investigación fue de tipo no experimental, pues según Hernández y Mendoza (2018) en este diseño no es necesario hacer experimentos o pruebas de campo, ya que los investigadores solo se limitan a la observación del comportamiento o evolución de las variables en su entorno y después analiza e interpreta los resultados obtenidos basándose en investigaciones previas. Del mismo modo, la investigación fue de corte transversal, puesto que la información fue recogida en una sola vez.

Asimismo, la investigación fue correlacional debido a que, según Bernal (2016) considera que en este tipo de investigaciones el autor trata establecer una relación entre dos variables existentes, por lo cual, es importante mencionar que la lógica no necesariamente aplica en el análisis e interpretaciones de los resultados de las variables. El esquema de este diseño es el siguiente:



##### Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gobierno digital

O<sub>2</sub> = Clima organizacional

r = Relación de las variables de estudio

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Identificación de variables:**

**Variable 1:** Gobierno digital

**Variable 2:** Clima organizacional

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Se entiende como un conjunto sea infinito o bien finito de los elementos, cosas, animales, seres o personas que comparten rasgos o atributos en común, que, al mismo tiempo, pueden ser observados y estudiados (Valderrama, 2017). Teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, la población para esta investigación estuvo conformada por 150 trabajadores municipales (80 trabajadores administrativos y 70trabajadores operativos).

#### **Muestra:**

La muestra fue conformada únicamente por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial del Dorado, mismos que según planilla, suman un total de 80 trabajadores.

#### **Criterios de selección**

Sáenz et al (2021) establecen que los criterios de selección, son definidos como el conjunto de características que diferencian a cierto grupo de personas del resto de la población. En tal sentido los participantes que reúnen las características establecidas por los investigadores son los que pueden ser parte de la investigación, para facilitar el trabajo de selección los criterios suelen ser divididos en dos, siendo estos los de inclusión y exclusión.

Como primer criterio de inclusión se estableció que los trabajadores deben venir laborando en el municipio por lo menos 6 meses; lo cual hizo que se trabaje únicamente con el personal administrativo.

Por consiguiente, como criterio de exclusión, se logró establecer que los trabajadores no deben venir laborando en un periodo de tiempo menor a un semestre. En ese contexto los trabajadores que no ocupan un cargo que no sea el administrativo no se los incluyó a ser parte de la investigación.

### **Tipo de muestreo:**

El muestreo que se trabajó, fue de tipo no probabilístico, por conveniencia o intencional, esto se debe a que la muestra se establece en base a los criterios que tenga el investigador (Hernández y Carpio 2019). Sabiendo que, en el muestreo no probabilístico, el tamaño de la muestra y los criterios de inclusión y exclusión son dados a conveniencia del autor, se estableció que la muestra de estudio sea de 80 personas mismas que ocupan un cargo administrativo en la municipalidad.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis fueron los trabajadores administrativos de la Municipalidad.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

La técnica con la cual se logró realizar la recolección de datos en la presente investigación fue la encuesta, la misma fue seleccionada por tener una gran versatilidad y objetividad al momento de entrevistar a grandes grupos de personas en el mismo momento y lugar. Además, estuvo conformada por preguntas y preasignar respuestas que encaminan y facilitan la comprensión y llenado por parte de los participantes. (Hernández y Mendoza 2018)

### **Instrumentos**

Se escogió a los cuestionarios como instrumentos para recolectar los datos de los encuestados, estos mismos pertenecen a una escala ordinal de tipo Likert; lo último hace referencia a que, cada una de las preguntas, enunciados o ítems formulados, contaron con un total de 5 alternativas dispuestas de manera jerárquica, en orden ascendente, es decir, de menor a mayor (Hernández Mendoza 2018). Para el desarrollo de esta investigación, se realizó cuestionarios enfocados en cada una de las variables estudiadas. El primer cuestionario estuvo enfocado en la primera variable que es el **Gobierno digital**, esta encuesta consta de 14 preguntas, cada una de estas pertenecen a una escala ordinal de tipo Likert y cuentan con 5 alternativas de respuesta ordenadas de menor a mayor. Todas las preguntas están divididas por 3 dimensiones y 7 indicadores, es importante mencionar que cada indicador posee 2 preguntas, por lo que de esta manera tenemos: la dimensión prestación de servicios digitales (con preguntas del 1 al 4), la gobernanza de datos (preguntas del 5 al 8) y finalmente la seguridad digital.

En la siguiente tabla se puede apreciar, los niveles y rangos para la valoración de las calificaciones de las dimensiones y variable mencionada:

Tabla 1

*Escalas de baremación para la variable gobierno digital y sus dimensiones*

<b>Elementos</b>	<b>Escala y valores de instrumento</b>	<b>Niveles y rangos calificativos</b>
<b>Variable</b> Gobierno digital	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (14 – 32) Regular (34 – 52) Eficiente (53 – 70)
<b>Dimensión 1</b> Prestación de servicios digitales	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (4 – 9) Regular (10 – 15) Eficiente (16 – 20)
<b>Dimensión 2</b> Gobernanza de datos	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (4 – 9) Regular (10 – 15) Eficiente (16 – 20)
<b>Dimensión 3</b> Seguridad digital	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (6 - 14) Regular (15 - 23) Eficiente (24 – 30)

*Fuente: Elaboración propia*

Para evaluar la segunda variable que es **Clima organizacional** también se elaboró un cuestionario que posee 28 preguntas de escala ordinal de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta cada una. Todas estas preguntas están divididas por 3 dimensiones y 11 indicadores y: La primera dimensión es la Cultura organizacional, esta tiene 3 indicadores y 8 preguntas. La segunda dimensión es Diseño organizacional, misma que posee 4 indicadores y 9 preguntas. La última dimensión fue el Potencial Humano con 4 indicadores y 11 preguntas. En la siguiente tabla se puede apreciar, los niveles y rangos para la valoración de las calificaciones de las dimensiones y variable mencionada:

Tabla 2

*Escalas de baremación para la variable clima organizacional y sus dimensiones*

<b>Elementos</b>	<b>Escala y valores de instrumento</b>	<b>Niveles y rangos calificativos</b>
<b>Variable</b> Clima Organizacional	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Inadecuado (28 - 65) Regular (66 – 403) Adecuado (104 – 140)
<b>Dimensión 1</b> Cultura Organizacional	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Inadecuado (8 - 19) Regular (20 – 31) Adecuado (30 – 40)
<b>Dimensión 2</b> Diseño Organizacional	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Inadecuado (9 – 21) Regular (22 – 34) Adecuado (35 – 47)
<b>Dimensión 3</b> Potencial Humano	<b>Escala ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Inadecuado (11 – 26) Regular (27 – 41) Adecuado (42 – 55)

*Fuente: Elaboración propia*

### Validación de instrumentos

Tabla 3

*Tabla de validez de cuestionarios*

<b>VARIABLES</b>	<b>VALIDADOR</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>V1:</b> Gobierno Digital	Administrador	4.6	4.6
	Contador	4.6	
<b>V2:</b> Clima Organizacional	Administrador	4.6	4.5
	Administrador	4.5	
	Contador	4.5	
	Administrador	4.5	

*Fuente: Elaboración propia*

Según se observa en la tabla 3, la puntuación entregada por los validadores a la

variable “Gobierno digital” fue de 4.6, mientras que para la variable “clima organizacional” fue de 4.5, puntuaciones que se consideran válidas, ya que se encuentran próximas a una puntuación perfecta de 5.

### **Confiabilidad de instrumentos**

Tabla 4

*Tabla de confiabilidad de cuestionarios*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Gobierno digital	,890	14
Clima organizacional	,903	28

*Fuente: Elaboración propia*

Según se aprecia en la tabla 4, los cuestionarios de gobierno digital y clima organizacional obtuvieron un valor de alfa de Cronbach mayor a 0,700, motivo por el cual, se estableció que ambos instrumentos son confiables.

### **3.5. Procedimientos**

Se partió por la coordinación realizada con la Municipalidad, misma a la cual, se presentó una carta con el fin de solicitar la autorización para contar con acceso a la información relacionada con el trabajo, al personal de la municipalidad, así como al libre desarrollo de la investigación. Después, se programó la fecha y hora para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Cuando la fecha establecida llegó, se notificó y orientó a los trabajadores sobre el llenado de las encuestas que se los repartió. Luego que todos los cuestionarios fueron llenados, se procesó toda la data obtenida en los programas estadísticos de Microsoft Excel e IBM-SPSS a partir de los cuales, fueron generados tanto tablas como figuras requeridas con la finalidad de mejorar el entendimiento respecto a la base de datos que han sido recabados. La información recopilada, se presentó finalmente mediante un informe, dentro del cual se precisaron los resultados y se ejecutó las discusiones correspondientes; generando de este modo, las conclusiones y recomendaciones, y para finalizar, el trabajo será presentado al personal evaluador designado por la universidad.



### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **Estadística descriptiva:**

La presente investigación es de tipo estadística, ya que tiene como finalidad describir de forma cuantitativa a un conjunto de datos, por eso es muy común hacer uso de distintos tipos de recursos estadísticos como pueden ser los estadígrafos de orden, variabilidad, etc., que son en conjunto un resumen de datos que se recolectaron con anterioridad. (Castro, 2019)

Este método se usará con la finalidad de analizar los resultados obtenidos acerca del estado o situación en el que las variables de estudio se encuentren. Para ello, fue necesario generar tablas y figuras de frecuencias, las cuales faciliten el entendimiento del trabajo para cualquier persona que desee conocer la investigación.

#### **Estadística inferencial:**

En esta metodología de investigación estadística se tiene como objetivo principal analizar y evaluar a una muestra con la información y resultados que se obtuvieron de la recolección de datos, para ello es necesario desarrollar métodos que permitan la contratación de las hipótesis y ejecución de cálculos estadísticos. (Salazar & Del Castillo, 2018)

El fin de aplicar este método dentro del presente trabajo fue el de llevar a cabo pruebas estadísticas para corroborar los supuestos pre formulados respecto a aspectos tales como la medición de la confiabilidad de los cuestionarios, la normalidad de los datos, así como la ejecución de una prueba para medir la correlación. En este sentido, la prueba de confiabilidad se llevó a cabo mediante el Alfa de Cronbach (mediante la aplicación de una prueba piloto), y la prueba de correlación, a través de la prueba Rho de Spearman.

Respecto al coeficiente Rho de Spearman, según Martínez et al (2009) este puede tomar valores de -1 a +1, tal y como se muestra a continuación:

<b>-0,76</b>	;	<b>-1,00</b>	= Relación negativa entre muy fuerte y perfecta
<b>-0,51</b>	;	<b>-0,75</b>	= Relación negativa entre moderada y fuerte
<b>-0,26</b>	;	<b>-0,50</b>	= Relación negativa Débil
<b>0</b>	;	<b>-0,25</b>	= Relación negativa escasa o nula
<b>0</b>	;	<b>0,25</b>	= Relación positiva escasa o nula
<b>0,26</b>	;	<b>0,50</b>	= Relación positiva Débil
<b>0,51</b>	;	<b>0,75</b>	= Entre positiva moderada y fuerte
<b>0,76</b>	;	<b>1,00</b>	= Entre positiva muy fuerte y perfecta

### 3.7. Aspectos éticos

Los aspectos o principios éticos, son el conjunto de atributos o características de la investigación que pretenden desarrollar el trabajo sin vulnerar los derechos, la integridad, la forma de pensar y el bienestar de los participantes. (Álvarez, 2018)

Para el desarrollo de la investigación, se respetó entre otros aspectos éticos los siguientes:

**Originalidad del trabajo**, establece que la investigación no debe contemplar la posibilidad de implementar información de otros trabajos sin citar las fuentes, eso cuenta como plagio o copia; del mismo modo no se puede aceptar la presentación de un auto plagio.

**Beneficencia**, también llamado principio de “no maleficencia” se busca que el trabajo presentado beneficie a un grupo general y amplio de personas y no a uno específico o reducido.

**Discrecionalidad**, este aspecto menciona que la información recolectada de la muestra solo debe ser usada con fines académicos y profesionales, está explícitamente prohibido divulgar o vender los datos obtenidos.

**Confidencialidad**, establece que, la información obtenida de los participantes no será divulgada con ninguno de sus compañeros de trabajo o involucrados en el estudio; esto se hace con la finalidad de no generar un ambiente negativo entre ellos.

También es necesario mencionar que se ha tomado en cuenta la guía de elaboración de productos de la universidad, así como el manual del APA séptima edición, para citar y referenciar las fuentes y autores en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 3.1. Estadística descriptiva

Dentro de este apartado se presentan las tablas y figuras correspondientes a los objetivos específicos uno y dos, en los que se describen las variables tal y como se muestra a continuación:

#### **Objetivo específico 1: Evaluar cómo se encuentra el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.**

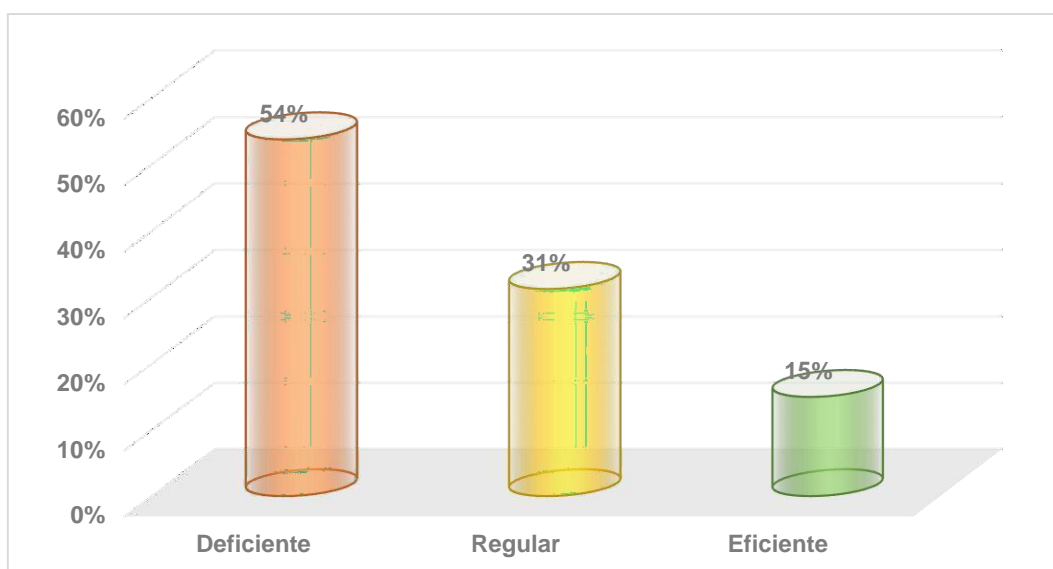


Figura 1. Estado del gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021

*Fuente: Elaboración propia*

#### **Interpretación**

Según se observa en la Figura 1, el 54% de las respuestas de los trabajadores apunta a que el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado es deficiente, un 31% lo califica como regular, y solo el 15% restante lo califica como eficiente. Estos resultados se deben a que, gran parte de los trabajadores, han indicado que no suelen observar que la municipalidad, respalde y actualice su información en alguna plataforma virtual y, por el contrario, siguen trabajando con documentos físicos; así mismo, el no contar con esa base de datos, dificulta el proceso de toma de decisiones. Por consiguiente, indicaron que casi nunca han observado que la municipalidad fomente la digitalización de la localidad, aunque si suele compartir información pública mediante su página web. También han indicado que nunca han escuchado acerca de alguna sanción realizada a un trabajador que ha vulnerado la integridad de la información.

**Objetivo específico 2: Conocer el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.**

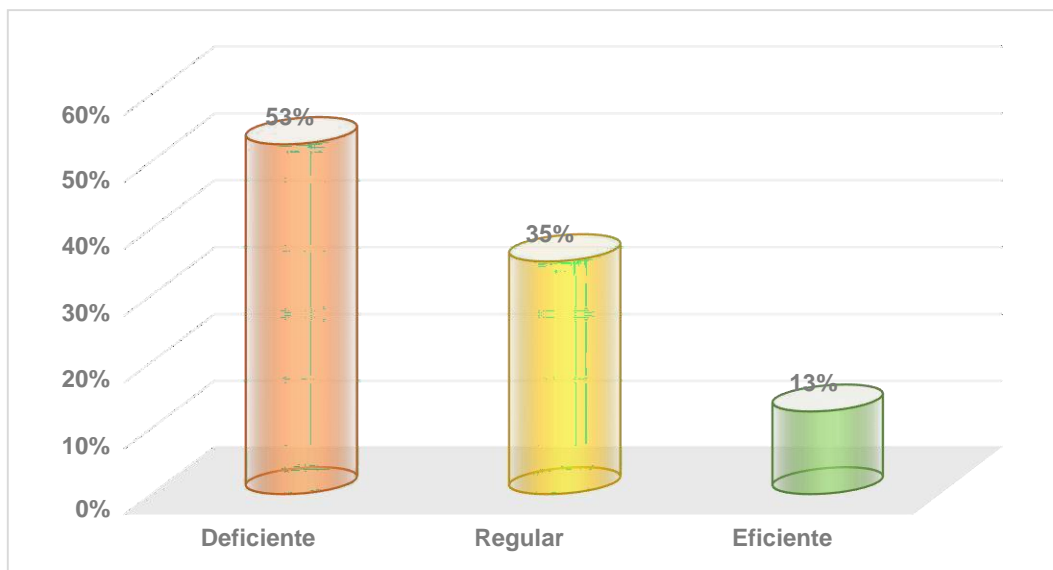


Figura 2. Nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación**

Según se aprecia en la Figura 2, el 53% de los trabajadores califica como deficiente el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado un 35% lo califica como regular, y solo el 13% restante lo califica como eficiente. Estos resultados se deben a que gran parte del personal, indicaron no sentir que la municipalidad les proporciona la oportunidad de poder hacer lo que ellos consideran mejor para su trabajo, por lo que la mayoría no se compromete con el desarrollo de la municipalidad, al no considerar además que su trabajo, juega un papel importante para la municipalidad. Muchos de los trabajadores, consideran que sus jefes inmediatos, no siempre suelen informarse antes de tomar una decisión, siendo además que, consideran que el pago que reciben, no se encuentra acorde con las funciones que vienen realizando. Finalmente, han indicado que la municipalidad no proporciona incentivos laborales a sus trabajadores.

### 3.1. Estadística inferencial

Una vez concluido con el análisis de los resultados descriptivos, se procedió a ejecutar el análisis de los resultados inferenciales (correlaciones), para lo cual, se parte por aplicar una nueva normalidad, con la que fue posible determinar la prueba estadística de correlación a utilizar en cada objetivo.

Tabla 5

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gobierno Digital	,176	80	,000
Prestación de servicios digitales	,173	80	,000
Gobernanza de datos	,193	80	,000
Seguridad digital	,163	80	,000
V2: Clima organizacional	,179	80	,000
Cultura organizacional	,179	80	,000
Diseño Organizacional	,129	80	,002
Potencial Humano	,126	80	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Procesamiento de datos de los cuestionarios en SPSS*

#### Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 5, los resultados tanto de las variables, como de sus dimensiones, no presentan una distribución normal, esto debido a que el valor sig. en cada uno de estos, es menor al margen de error de 0,05. En este sentido, se establece que la prueba de correlación a emplear en cada uno de los objetivos formulados, será la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. De esta manera, esta prueba es aplicada para cada uno de los siguientes objetivos:

**Objetivo general: Determinar la relación del gobierno digital con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021**

Tabla 6

*Relación del gobierno digital con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado*

		Clima organizacional	
		Coeficiente de correlación	,836**
Rho de Spearman	Gobierno Digital	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota: Los coeficientes de correlación significativos al nivel 0,05 se identifican por medio de un solo asterisco (\*) y los significativos al nivel 0,01 se identifican con dos asteriscos (\*\*). Esto quiere decir que, la presencia de dos asteriscos (\*\*), demuestra la existencia de una relación con un menor grado de probabilidad de presentar error.*

*Fuente: Procesamiento de datos de los cuestionarios en SPSS*

**Interpretación**

Según Tabla 6, con un nivel de significancia de 0,000 (menor al margen de error de 0,01), existe suficiente prueba, como para aceptar la presencia de una relación significativa entre el gobierno digital y el clima organizacional de la municipalidad evaluada. Además, con un coeficiente de correlación de 0,836 estableciendo que la relación observada es positiva muy fuerte, lo que se traduce en que, la deficiente percepción que tienen los trabajadores sobre el gobierno digital realizado por la municipalidad, conlleva a generar un deficiente nivel de clima organizacional. De este modo, se acepta la hipótesis alterna formulada.

**Objetivo específico 3: Identificar la manera en la que la prestación de servicios digitales se relaciona con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.**

Tabla 7

*Relación de la prestación de servicios digitales con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado*

		Cultura organizacional	
		Coeficiente de correlación	,735**
Rho de Spearman	Prestación de servicios digitales	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota: Los coeficientes de correlación significativos al nivel 0,05 se identifican por medio de un solo asterisco (\*) y los significativos al nivel 0,01 se identifican con dos asteriscos (\*\*). Esto quiere decir que, la presencia de dos asteriscos (\*\*), demuestra la existencia de una relación con un menor grado de probabilidad de presentar error.*

*Fuente: Procesamiento de datos de los cuestionarios en SPSS*

**Interpretación**

Según Tabla 7, con un nivel de significancia de 0,000 (menor al margen de error de 0,01), existe suficiente prueba, como para aceptar la presencia de una relación significativa entre la prestación de servicios digitales y la cultura organizacional. Además, con un coeficiente de correlación de 0,735, se establece que la relación observada es positiva fuerte. De esta manera, se acepta la hipótesis alterna formulada.



**Objetivo específico 4: Establecer la manera en la que la gobernanza de datos se relaciona con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.**

Tabla 8

*Relación de la gobernanza de datos con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado*

		Diseño Organizacional	
		Coeficiente de correlación	,752**
Rho de Spearman	Gobernanza de datos	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota: Los coeficientes de correlación significativos al nivel 0,05 se identifican por medio de un solo asterisco (\*) y los significativos al nivel 0,01 se identifican con dos asteriscos (\*\*). Esto quiere decir que, la presencia de dos asteriscos (\*\*), demuestra la existencia de una relación con un menor grado de probabilidad de presentar error.*

*Fuente: Procesamiento de datos de los cuestionarios en SPSS*

**Interpretación**

Según Tabla 8, el contar con un nivel de significancia de 0,000 (menor al margen de error de 0,01), permite aceptar la existencia de una relación significativa entre la gobernanza de datos y el diseño organizacional. Además, con un coeficiente de correlación de 0,752, se establece que la relación observada es positiva fuerte. De esta manera, se acepta la hipótesis alterna formulada.

**Objetivo específico 5: Identificar la manera en la que la seguridad digital se relaciona con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.**

Tabla 9

*Relación de la seguridad digital con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado*

		Potencial Humano
	Coeficiente de correlación	,724**
Rho de Spearman	Seguridad digital Sig. (bilateral)	,000
	N	80

*Nota: Los coeficientes de correlación significativos al nivel 0,05 se identifican por medio de un solo asterisco (\*) y los significativos al nivel 0,01 se identifican con dos asteriscos (\*\*). Esto quiere decir que, la presencia de dos asteriscos (\*\*), demuestra la existencia de una relación con un menor grado de probabilidad de presentar error.*

*Fuente: Procesamiento de datos de los cuestionarios en SPSS*

**Interpretación**

Según Tabla 9, el contar con un nivel de significancia de 0,000 (menor al margen de error de 0,01), permite aceptar la existencia de una relación significativa entre la seguridad digital con el potencial humano de la municipalidad en estudio. Además, con un coeficiente de correlación de 0,724, se establece que la relación observada es positiva fuerte. De esta manera, se acepta la hipótesis alterna formulada.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo central de esta investigación fue el de determinar la relación del gobierno digital con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, motivo por el cual, se partió por la recolección de información teórica que permitiera establecer la evaluación correcta y pertinente de cada variable. De esta manera, luego de la revisión efectuada, se determinó que la teoría propuesta por el Decreto Legislativo N° 1412 (2018) y la teoría de Becerra, Solari y Becerra (2020) respectivamente. Las cuales fueron seleccionadas para efectuar la medición, motivo por el cual, se establecieron estas teorías debido a que se prestan para la necesidad en estudio. Es así que, a partir de ello, se generó un cuestionario compuesto por un total de 14 preguntas que permitiera evaluar el gobierno digital, mientras que, para la variable clima organizacional. Se adaptó un cuestionario propuesto por Becerra et al (2020), con lo que, luego de aplicarlos y procesar la información, se encontró que existe suficiente prueba estadística a nivel de una sig bilateral de 0,000y un coeficiente de 0.836 con lo que se pudo aceptar la hipótesis formulada. En ese mismo contexto de la investigación, se encontró que, existe una deficiente aplicación del gobierno digital y como resultado de ello se evidencia también problemas con el clima organizacional. De este modo, este resultado se diferencia de la investigación realizada por Sanina y Balashov (2021) quienes, pese a que manifiestan la existencia de una relación entre las mismas variables, difieren en cuanto al estado de las variables, y es que estos autores encontraron que tanto el gobierno digital como el clima organizacional son adecuados, aspectos que contribuye y fomenta el desarrollo local.

Como primer objetivo específico, se formuló el evaluar cómo se encuentra el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, para lo cual, primero se partió por definir la variable gobierno digital según el Decreto Legislativo N° 1412 (2018), se define como la aplicación estratégica y responsable de la tecnología digital en las administraciones públicas; esta implementación se hace con la finalidad de crear valor público. Es a partir de este decreto que se formuló el cuestionario de 14 preguntas, misma que fue empleada para recabar información por parte de los trabajadores de la municipalidad, procesándolas en el programa Microsoft Excel, identificando que el 54% de las respuestas de los trabajadores apunta a que el gobierno digital de la Municipalidad

Provincial de El Dorado es deficiente. De manera general, el resultado se debió a que gran parte de los encuestados indicaron que la municipalidad, no viene aplicando de manera adecuada y efectiva las políticas y cambios establecidos en la Decreto en materia de gobierno digital; desaprovechando los beneficios que este le ofrece; diferenciándose de esta manera de investigaciones como las de Erkut (2020), quien encuentra todo lo contrario, pues asegura que los gobiernos analizados, hacen un buen uso de la información y beneficios del gobierno digital, aspectos que le permiten atender de manera más adecuada sus propias agendas.

Como segundo objetivo específico, se buscó conocer el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, para lo cual, recurriendo a la teoría de Becerra, Solari y Becerra (2020) se pudo definirla como el conjunto de factores dentro de una institución que directa o indirectamente inciden en las conductas de los empleados. Estas pueden ser positivas o negativas, haciendo que el trabajador se sienta motivado o desmotivado. Estas actitudes pueden medirse con el uso de cuestionarios en los que los empleados demuestren su nivel de satisfacción o motivación respecto al rol que desempeñan, al trato que se les da, al salario que reciben, a la comunicación con sus superiores o compañeros y demás situaciones que suceden en la empresa en la que laboran. Cabe indicar que este autor, ya venía con un instrumento, mismo que fue tomado y adaptado a la realidad de la investigación y que al ser aplicado, permitió encontrar que el 53% de los trabajadores califica como deficiente el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado. De esta manera, los resultados se debieron a que se logró evidenciar desconformidades por parte del personal, respecto a aspectos tales como la cultura y el diseño organizacional; así como en la manera en la que se trabaja con el potencial humano. Estos resultados, se diferencian al de otras investigaciones como las de Mutonyi, Slåtten y Lien (2020) quienes en sus resultados establecen la existencia de un clima positivo, propicio para la innovación y la creatividad individual en los empleados.

El tercer objetivo específico fue el de identificar la manera en la que la prestación de servicios digitales se relaciona con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, para lo cual se partió por definir las dimensiones a correlacionar, de esta manera se tiene que: la prestación de servicios digitales se define como el proceso mediante el cual una institución pública del Estado, brinda

sus servicios a la población mediante el uso de recursos tecnológicos que tienen como base el internet, a través de una sede digital y un registro digital (Legislativo N°1412, 2018). Por su parte, la cultura organizacional, según Becerra, Solari y Becerra (2020) es el conjunto de tradiciones, creencias, normas y valores que toda organización (pública o privada) pretende interiorizar en sus trabajadores y personas que ocupen un cargo público. Es importante mencionar que todas esas propiedades del trabajo inciden de forma positiva o negativa en la conducta, rendimiento y productividad de los empleados. De esta manera, una vez definida ambas dimensiones, se procedió con el procesamiento de los datos correspondientes a las preguntas de estas dimensiones en el SPSS, aspecto que permitió establecer la existencia de una relación de las dimensiones a nivel de un p valor de 0,000. Al respecto, se buscó antecedentes que pudieran enmarcar las dimensiones evaluadas, sin embargo, no se encontró un trabajo que precisara relación entre ellas, por el contrario, solo fue posible encontrar que, Cosquillo (2021) abordó de manera superficial a los servicios digitales.

Como cuarto objetivo específico, se buscó establecer la manera en la que la gobernanza de datos se relaciona con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, partiendo de esta manera por definir las dimensiones. Siendo de esta manera que, la gobernanza de datos se define como la administración de la información como un activo estratégico, toda información que se obtenga debe de ser transparente y dispuesta al público el tiempo que el estado lo considere el necesario, por esa razón es importante recopilar, procesar, interpretar, publicar, proteger y almacenar estos datos de forma estándar o digital (Legislativo N°1412, 2018). Por su parte el diseño organizacional, que según (Becerra, Solari y Becerra, 2020) es un conjunto de procesos que estructuran de forma precisa y ordenada a los distintos departamentos y puestos del estado, así mismo busca crear un ambiente óptimo para ejecutar las labores que designadas. El procesamiento de los datos de las preguntas correspondientes a estas dimensiones, permitió ejecutar la prueba Rho de Spearman con el que se aceptó la existencia de una relación a nivel de un p valor de 0,000. No fue posible encontrar investigaciones que aborden ambas dimensiones, solo se encontró una leve mención del diseño organizacional en el trabajo de Rodríguez (2021) al mencionar

que el gobierno digital, contribuye con el diseño de políticas locales que combaten con la burocracia y fomentan la participación de la ciudadanía.

Finalmente, el quinto y último objetivo específico, es el de identificar la manera en la que la seguridad digital se relaciona con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, para lo cual se partió definiendo cada dimensión, teniendo de esta manera que la seguridad digital es el nivel de confianza del entorno virtual resultante de la gestión y aplicación de distintas normas y medidas proactivas y reactivas del gobierno frente a las amenazas que ponen en peligro el bienestar de las personas, la estabilidad económica y social y la seguridad de la nación (Legislativo N°1412, 2018). Por su parte, el potencial humano es el número de trabajadores y la calidad de servicios que ofrecen para el Estado, cada individuo es pieza clave para el correcto funcionamiento de todos los órganos del gobierno; del mismo modo son el total de personas que trabajan para el Gobierno, cada individuo tiene distintas habilidades y especializaciones y es deber del Estado darles un rol adecuado de acuerdo a sus habilidades (Becerra, Solari y Becerra, 2020). Al respecto, no fue posible encontrar un antecedente que evidenciara la relación entre las dimensiones, o bien la mención directa o indirecta de una de ellas.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Bajo la prueba de correlación de Rho de Spearman fue posible determinar que el gobierno digital presenta una relación significativa a nivel de un p valor de 0,000 y de manera positiva y muy fuerte (con un coeficiente de correlación de 0,836) con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Por consiguiente, estos resultados permitieron aceptar la hipótesis de investigación formulada.
- 6.2. El gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021 es percibido como deficiente según el 54% de los trabajadores, siendo principalmente ocasionado por el hecho de que el personal, no suele observar una adecuada aplicación del gobierno digital dentro de la municipalidad.
- 6.3. El clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021 fue identificado como deficiente por el 53% de trabajadores, gracias a que han indicado no sentir que la municipalidad proporcione oportunidades de crecimiento personal, profesional y libertad en el desarrollo del trabajo, conllevando a una disminución en el compromiso laboral del personal.
- 6.4. Se logró identificar mediante la prueba Rho de Spearman, que la prestación de servicios digitales se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021. Se obtuvo un p valor de 0,000 y un coeficiente de 0,735. Aspectos que permitieron aceptar la hipótesis específica 3 del trabajo.
- 6.5. Se estableció mediante la prueba Rho de Superman, que la gobernanza de datos se relaciona significativa y positivamente con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, gracias a un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,752, aspecto que conllevó a la aprobación de la hipótesis específica 4.
- 6.6. Se identificó que la seguridad digital se relaciona significativa y positivamente con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021, aplicando la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,724, lo que permitió aceptar la hipótesis específica quinta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al encargado de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de El Dorado, llevar a cabo esta investigación a manera de análisis retrospectivo, a fin de poder establecer diferencias y semejanzas que contribuyan a la identificación de soluciones globales.
- 7.2. Al alcalde y regidores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, se recomienda el apoyo y asesoría de un profesional en materia de gobierno digital, a fin de poder atender las necesidades y deficiencias que presentan; permitiendo de esta manera, ponerse a la par de otras municipalidades en cuanto a la aplicación de este tipo de gobierno.
- 7.3. Al encargado de recursos humanos, desarrollar sondeos permanentes del estado o situación del clima organizacional, a fin de poder implementar estrategias de corrección como planes motivacionales o de incentivos que permita regular el comportamiento y participación del personal para con la institución.
- 7.4. Al encargado de la sub gerencia de informática, ahondar en el desarrollo de investigaciones relacionadas con la prestación de servicios digitales y la cultura organizacional dentro de entidades públicas del país; a fin de poder responder a las necesidades presentes.
- 7.5. Al encargado de la sub gerencia de informática y gerente de desarrollo, ahondar en el desarrollo de investigaciones relacionadas con la gobernanza de datos y el diseño organizacional dentro de entidades públicas del país; a fin de poder responder a las necesidades presentes.
- 7.6. Al encargado de la sub gerencia de informática y sub gerente de recursos humanos, ahondar en el desarrollo de investigaciones relacionadas con la seguridad digital y el potencial humano dentro de entidades públicas del país; respondiendo a las necesidades presentes.



## REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Virtual*, 7(2), 1-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arroyo, M., & Jiménez, V. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher. *Espacios*, XLI(26), 149-150. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, L., & Cuesta, M. (2021). Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de Psicología*, XXXVII(1). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35-51. doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Becerra, B., Solari, C., & Becerra, D. (2020). Análisis psicométrico del instrumento de clima organizacional para el personal del Ministerio de Salud del Perú. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 74-91. doi:<https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.324>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. . Bogotá: Pearson.
- Britp, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información tecnológica*, 140-143. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H.S.A. *Gestión del Tercer Milenio*, XXIII, 57-59. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Clarke, A. (2020). Digital government units: what are they, and what do they mean for digital era public management renewal? *International Public Management Journal*, 23(3), 358-379. doi:<https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1686447>
- Correa, L., Toro, A., & Gutiérrez, C. (2020). Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos. *Trilogía Ciencia*

- Tecnología Sociedad*, 12(22), 1-20.  
doi:<https://doi.org/10.22430/21457778.1235>
- Cosquillo, S. (2021). Gobierno Digital y la Gestión Municipal en la Municipalidad. *Ciencia Latina*, 5(2), 1-13. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.413](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.413)
- Da Silva, J., Bossoni, L., & Pereira, A. (2020). Gobierno Digital en la Implementación de Servicios Públicos para la Realización de los Derechos Sociales en Brasil. *Seqüência (Florianópolis)*. doi:<http://dx.doi.org/10.5007/2177-7055.2020v43n89p209>
- Dávila, R., & Aguero, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 662-664. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Decreto Legislativo N° 1412. (13 de septiembre de 2018). *Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital*. Obtenido de Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1216097>
- Decreto Supremo N° 029-2021-PCM . (19 de febrero de 2021). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del D.L. N° 1412, que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de tecnologías y medios electrónicos en el procedimientos administrativos*. Obtenido de Diario el Peruano: Normas Legales: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1680865/DS%20029-2021-PCM.pdf.pdf>
- Delgado, H. (2020). Incidencia del Gobierno Digital en la reducción de la percepción de modernización. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 13(10), 145-156. Obtenido de <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/695/573>
- Diario La República. (17 de octubre de 2020). *Corea, Reino Unido y Colombia, líderes en gobierno digital según un ranking publicado Oede*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/corea-reino-unido-y-colombia-lideres-en-gobierno-digital-segun-ranking-ocde-3075207>
- Erkut, B. (2020). From Digital Government to Digital Governance: Are We There Yet? *Sustainability*, 12(3), 1-13. doi:<https://doi.org/10.3390/su12030860>
- Fischer, T. (2020). On the stress potential of an organisational climate of innovation: a survey study in Germany. *Behaviour & Information Technology*, 1(1), 1-22.

- doi:<https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1836258>
- González, J., Ramirez, R., Nahum, T., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia LATina*, 5(1), 1-14. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 1(2), 75-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.
- Irfanullah, A., & Saranti, D. (2021). Digital Government Strategies for Sustainable Development: A Case Study of Pakistan. *Social Sciences*, 2-5. doi:<https://doi.org/10.20944/preprints202105.0725.v1>
- Laurente, I. (2021). Normativa, agenda digital y política de transformación digital: hacia un gobierno digital peruano. *Revista Latinoamericana de Economía y Sociedad Digital*, 2(2), 1-25. doi:<https://doi.org/10.53857/CNSW1721>
- Martínez, R.; Tuya, M.; Martínez, L.; Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman: caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 8(2), 1-19. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)
- Mayo, P., & Pastora, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapiencia Organizacional*, 173. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570009/553056570009.pdf>
- Mendoza, L. (2021). Los archivos en la legislación sobre el gobierno digital. *Revista del Archivo General de la Nación*, 133-134. doi:<https://doi.org/10.37840/ragn.v36i1.124>
- Molares, I., Morillo, R., & Tobar, L. (2020). Gobierno Digital en América Latina: ¿Un reto para la gestión pública de gobierno abierto? *Investigación y desarrollo*, 1, 32-33. doi:<https://orcid.org/0000-0003-0193-8693>
- Mutonyi, B., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. . Bogotá:

Ediciones de la U.

- OCED. (2018). Revisión del gobierno digital en Argentina Acelerando la digitalización del sector público. *OCED*, 2.
- OECD. (30 de Noviembre de 2018). Promovendo a Transformação Digital dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa e Timor-Leste (PALOP-TL). *OECD*. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264307155-pt>
- Ortiz, C., Toro, Á., & Vargas, C. (2020). Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 71. doi:<https://doi.org/10.22430/21457778.1235>
- Raes, A., De Jong, S., & Bruch, H. (2 de Noviembre de 2021). Setting the tone at the top: How the interface processes of organizational climate and non-TMT Managers' leadership transmit TMT cohesion to employees. *Long Range Planning*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102157>
- Ramírez, R., Ruíz, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina*, 5(1), 1-11. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.321](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321)
- Rodríguez, R. (2021). Gobierno digital en los gobiernos locales en América Latina. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 11(11), 163-179. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1227>
- Sáenz, M., Sanz, E., Valdemoros, M., de León, A., & Alonso, R. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. España: Octaedro. doi:<https://doi.org/10.36006/16260-06>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos de estadística*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Sanina, A., & Balashov, A. (26 de 2021). The Socio-Economic Efficiency of Digital Government Transformation. *International Journal of Public Administration*. doi:<https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1988637>
- School, H. (2021). The Digital Government Reference Library (DGRL) and its potential formative impact on Digital Government Research (DGR). *Government Information Quarterly*, XXVIII(4). doi:<https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101613>
- Tangi, L., Janssen, M., & Noci, G. (2021). Digital government transformation: A

structural equation modelling analysis of driving and impeding factors.

*International Journal of Information Management*, 60.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102356>

U-GOB. (20 de octubre de 2020). *Índice de Gobierno Digital 2019: resultados de la OCDE*. Obtenido de U-GOB Tecnología en Gobierno: <https://u-gob.com/indice-de-gobierno-digital-2019-resultados-de-la-ocde/>

Valderrama, S. (2017). *Metodología del trabajo universitario* (2a reimpresión ed.). Lima: San Marcos.

Valencia, D. (2020). La centralidad del gobierno digital en tiempos de pandemia. *International Journal of Digital Law*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.47975/10.47975/digitalaw122020p.3-23>

# **ANEXOS**

## Anexos

### Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>Gobierno Digital</b>	Es la aplicación estratégica y responsable de la tecnología digital en las administraciones públicas, esta implementación se hace con la finalidad de crear valor público. Este modelo de gobierno lo componen los funcionarios del sector público, la ciudadanía y personas interesadas, que financian la implementación de iniciativas y acciones de diseño para la creación de estos servicios digitales, de este modo se logra asegurar el respeto hacia los derechos ciudadanos en el entorno digital (Decreto Legislativo N° 1412, 2018).	La evaluación de la variable, se llevará a cabo mediante el estudio de 3 de los 5 capítulos contenidos en el Decreto Legislativo N° 1412 (2018), siendo estos los capítulos 2, 3 y 5 respectivamente.	Prestación de servicios digitales	Sede digital	1-2	<b>Ordinal:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Registro digital	3-4	
			Gobernanza de datos	Infraestructura nacional de datos	5-6	<b>Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Marco de Gobernanza y Gestión de Datos del Estado	7-8	
			Seguridad digital	Políticas de seguridad	9-10	<b>Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Confidencialidad	11-12	
				Integridad de la información	13-14	

<b>Clima Organizacional</b>	Es un conjunto de factores dentro de una institución que directa o indirectamente inciden en las conductas de los empleados, estas pueden ser positivas o negativas, haciendo que el trabajador se sienta motivado o desmotivado, estas actitudes pueden medirse con el uso de cuestionarios en los que los empleados demuestren su nivel de satisfacción o motivación respecto al rol que desempeñan, al trato que se les da, al salario que reciben, a la comunicación con sus superiores o compañeros y demás situaciones que suceden en la empresa en la que laboran. (Becerra, Solari y Becerra, 2020)	La variable será evaluada, mediante el estudio y análisis de la investigación de Becerra, Solari y Becerra (2020) e investigaciones de otros autores.	Cultura organizacional	Motivación	1-3	<b>Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Identidad	4-6	
				Conflicto y cooperación	7-8	
			Diseño Organizacional	Toma de Decisiones	9-10	<b>Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Remuneración	11-12	
				Estructura	13-14	
				Comunicación organizacional	15-17	
			Potencial Humano	Innovación	18-21	<b>Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Liderazgo	22-23	
				Recompensa	24-26	
				Confort	27-28	



## Matriz de consistencia

### Gobierno digital y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo el gobierno digital se relaciona con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se encuentra el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?</p> <p>¿De qué manera la prestación de servicios digitales se relaciona con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?</p> <p>¿De qué manera la gobernanza de datos se relaciona con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?</p> <p>¿De qué manera la seguridad digital se relaciona con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación del gobierno digital con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Evaluar cómo se encuentra el gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>Conocer el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>Identificar la manera en la que la prestación de servicios digitales se relaciona con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>Establecer la manera en la que la gobernanza de datos se relaciona con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>Identificar la manera en la que la seguridad digital se relaciona con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El gobierno digital se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El gobierno digital de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021 se encuentra deficiente.</p> <p>Existe un clima organizacional inadecuada de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>La prestación de servicios digitales se relaciona significativamente con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>La gobernanza de datos se relaciona significativamente con el diseño organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p> <p>La seguridad digital se relaciona significativamente con el potencial humano de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p><b>Tipo</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño</b> No experimental, de corte transversal, Correlacional</p>	<p><b>Población</b> Compuesta por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, siendo estos un total de 150 trabajadores según planilla.</p>	Variables	Dimensiones
		Gobierno Digital	Prestación de servicios digitales
			Gobernanza de datos
		Seguridad digital	

<b>Enfoque</b> Cuantitativa  <b>Diseño</b> No experimental, de corte transversal	<b>Muestra</b> Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de El Dorado, siendo estos un total de 80 trabajadores.  <b>Muestreo</b> No probabilístico por conveniencia del investigador  <b>Unidad de análisis</b> Trabajadores administrativos	Clima organizacional	Cultura organizacional	
			Diseño Organizacional	
			Potencial Humano	

## Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GOBIERNO DIGITAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Soy un joven estudiante de la Universidad César Vallejo y es un placer para mí, darle la bienvenida a este cuestionario. La encuesta pertenece a la investigación titulada: "Gobierno digital y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2021". Toda la información brindada será usada con fines de estudio y se mantendrá la confidencialidad de las respuestas.

Le agradezco el apoyo que me está brindando, en el llenado y entrega del cuestionario

**Instrucciones:** Lea detenidamente y analice las preguntas formuladas y responda con seriedad y sinceridad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 1: Gobierno Digital.

##### Escala auto valorativa

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

<b>Dimensión 1: Prestación de servicios digitales</b>					
<b>Sede digital</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
1) ¿La municipalidad, siempre actualiza la información en su plataforma virtual de manera oportuna?	1	2	3	4	5
2) ¿Los trámites y seguimientos virtuales siempre funcionan con total normalidad?	1	2	3	4	5
<b>Registro digital</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
3) ¿La municipalidad siempre cuenta con una base de datos actualizada de manera oportuna para la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
4) ¿La base de datos siempre se encuentra disponible para su análisis en cualquier momento?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Gobernanza de datos</b>					
<b>Infraestructura nacional de datos</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
5) ¿La Municipalidad Provincial del Dorado fomenta la digitalización en su localidad?	1	2	3	4	5
6) ¿La municipalidad publica y comparte la información de sus políticas, medidas, accionar, gastos, etc. con la población?	1	2	3	4	5

<b>Marco de Gobernanza y Gestión de Datos del Estado</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
7) ¿La municipalidad evalúa el impacto del desarrollo digital en su jurisdicción?	1	2	3	4	5
8) ¿La municipalidad es eficiente al momento de gestionarla información?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Seguridad digital</b>					
<b>Marco de seguridad digital</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
9) ¿La municipalidad protege a los usuarios de sus plataformas digitales?	1	2	3	4	5
10) ¿La municipalidad sanciona a los que vulneren la integridad de la información y la seguridad de los usuarios?	1	2	3	4	5
<b>Confidencialidad</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
11) ¿La municipalidad es discreta con la información que recepciona y/o emite?	1	2	3	4	5
12) ¿La información privada de los usuarios de las plataformas virtuales del municipio se mantiene en secreto?	1	2	3	4	5
<b>Integridad de la información</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
13) ¿La información que la municipalidad recepciona y emite no está alterada?	1	2	3	4	5
14) ¿La municipalidad analiza e investiga los datos que poseen con la finalidad de saber si son verdaderos?	1	2	3	4	5

**Muchas gracias**

## Variable 2: Clima Organizacional

### Escala Auto Valorativa

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

<b>Dimensión 1: Cultura Organizacional</b>					
<b>Motivación</b>			<b>Opciones de respuesta</b>		
1) Recibo un buen trato en la Municipalidad Provincial de E Dorado.	1	2	3	4	5
2) La municipalidad me da la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	1	2	3	4	5
3) ¿Mi superior inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	1	2	3	4	5
<b>Identidad</b>			<b>Opciones de respuesta</b>		
4) Me comprometo en el desarrollo de la municipalidad.	1	2	3	4	5
5) Me intereso en el desarrollo de la municipalidad.	1	2	3	4	5
6) Mi trabajo juega un papel fundamental en el éxito de la municipalidad.	1	2	3	4	5
<b>Conflicto y cooperación</b>			<b>Opciones de respuesta</b>		
7) Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando más los necesito.	1	2	3	4	5
8) Recibo apoyo de las demás áreas de trabajo cuando solicito su ayuda.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Diseño organizacional</b>					
<b>Toma de decisiones</b>			<b>Opciones de respuesta</b>		
9) Mis superiores se informan antes de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
10) Participo en la toma de decisiones en la municipalidad.	1	2	3	4	5
<b>Remuneración</b>			<b>Opciones de respuesta</b>		
11) Recibo mi sueldo a tiempo.	1	2	3	4	5
12) El sueldo que la municipalidad brinda a sus trabajadores es adecuado en relación a las funciones que realizan.	1	2	3	4	5
<b>Estructura</b>			<b>Opciones de respuesta</b>		
13) Los trabajos que desarrollo corresponden al cargo que ocupo.	1	2	3	4	5

14) ¿La municipalidad distribuye el trabajo a las áreas correspondientes y especializadas en su desarrollo?	1	2	3	4	5
<b>Comunicación organizacional</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
15) Los miembros de alto rango dentro de la Municipalidades comunican permanentemente consus subordinados.	1	2	3	4	5
16) Me comunican si hago bien mis funciones	1	2	3	4	5
17) Presto atención a las indicaciones de mis superiores	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Potencial Humano</b>					
<b>Innovación</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
18) La innovación siempre fue una característica de la municipalidad	1	2	3	4	5
19) Los trabajadores de la municipalidad toman iniciativas para solucionar problemas	1	2	3	4	5
20) Las sugerencias y recomendaciones de mis compañeros son tomadas en cuenta por sus superiores	1	2	3	4	5
21) La municipalidad se adapta fácilmente al cambio	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
22) Mi superior está disponible cuando se necesita de su ayuda	1	2	3	4	5
23) Mis superiores contribuyen a la creación de condiciones de trabajo adecuados para el éxito del municipio	1	2	3	4	5
<b>Recompensa</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
24) ¿La municipalidad brinda incentivos laborales a sus trabajadores?	1	2	3	4	5
25) El trabajo que realizo es evaluado y recompensando	1	2	3	4	5
26) El municipio distribuye y otorga de forma adecuada los premios e incentivos a sus trabajadores	1	2	3	4	5
<b>Confort</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
27) La municipalidad se preocupa por mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados	1	2	3	4	5
28) La municipalidad se preocupa por satisfacer las necesidades de sus trabajadores	1	2	3	4	5

Muchas gracias

**Validación de los instrumentos de recolección de datos**  
**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Roger Burgos Bardales  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de GOBIERNO DIGITAL  
 Autor (s) del instrumento (s) : Christian Junior Díaz Arbildo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gobierno Digital</b> , en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gobierno Digital</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gobierno Digital</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gobierno Digital</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gobierno Digital</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4.6**

Tarapoto, 03 de junio del 2022

  
**Dr. Roger Burgos Bardales**  
 CLAD: 0204

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Roger Burgos Bardales Institución  
 donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de CLIMA ORGANIZACIONAL  
 Autor (s) del instrumento (s) : Christian Junior Díaz Arbildo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. <b>Clima Organizacional</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

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

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 03 de junio del 2022

  
 .....  
**Dr. Roger Burgos Bardales**  
 CLAD: 0204



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta  
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de GOBIERNO DIGITAL  
 Autor (s) del instrumento (s) : Christian Junior Díaz Arbildo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gobierno Digital</b> , en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gobierno Digital</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gobierno Digital</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gobierno Digital</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gobierno Digital</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>46</b>	


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

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 03 de junio del 2022

  
 \_\_\_\_\_  
 CPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta  
 N° Matricula 18-1461

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta  
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de CLIMA ORGANIZACIONAL  
 Autor (s) del instrumento (s) : Christian Junior Díaz Arbildo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. <b>Clima Organizacional</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

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


### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Tarapoto, 03 de junio del

4.5

2022


---

**CPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta**  
 N° Matricula 18-1461

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Rodríguez Mendoza Segundo S.  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Lic. Administración y Mg. Gestión Empresarial  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de GOBIERNO DIGITAL.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Christian Junior Díaz Arbildo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gobierno Digital</b> , en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gobierno Digital</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gobierno Digital</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gobierno Digital</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gobierno Digital</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

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

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 03 de junio del 2022

  
 Mg. Adm. Msc. Segundo J. Rodríguez M.  
 Coig. CLAD 7097

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Rodríguez Mendoza Segundo S.  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Lic. Administración y Mg. Gestión Empresarial  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de CLIMA ORGANIZACIONAL.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Christian Junior Díaz Arbildo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. <b>Clima Organizacional</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

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

### VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 03 de junio del 2022

  
 Mg. Adm. Mg. Segundo J. Rodríguez M.  
 Cóg. CLAD 7097

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

**Datos Generales**

<b>Nombre de la organización:</b>	<b>RUC: 20154547097</b>
"MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO "	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
Nombres y Apellidos: ELMER GONZALEZ CORONEL	DNI: <b>27740422</b>

**Consentimiento:**

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

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Gobierno digital y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2022	
<b>Nombre del Programa Académico:</b>	
Maestría en Gestión Pública	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b>	<b>DNI:</b>
Christian Junior, Díaz Arbildo	70016537

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

Lugar y Fecha: San José de Sisa, 28 de junio de 2022



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO  
REGIÓN AILMARTIN  
**ELMER GONZALEZ CORONEL**  
ALCALDE PROVINCIAL

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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