



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL RAMÓN
CASTILLA, AÑO 2021**

**PRESENTADA POR
RODOLFO DIAZ SOTO**

**ASESOR
JAVIER CHOCANO PORTILLO**

TESIS

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL RAMÓN CASTILLA,
AÑO 2021**

**TESIS PARA OPTAR POR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADA POR:
RODOLFO DIAZ SOTO**

**ASESOR:
MG. JAVIER CHOCANO PORTILLO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA, PERÚ

2022

Dedicatoria

A **Dios** por ser mi padre que me proporciona su sabiduría infinita para cumplir mi anhelo de ser un gran Maestro.

A mis padres **Teófilo y Felicita** por su indeclinable respaldo en la cristalización de mis ideas.

A mi esposa **Rosa y mis hijos Lyonel, Jerard y Sharys**, por ser la razón de mi existencia y el motor de aliento en este mundo globalizado y competitivo.

Agradecimiento

Agradezco a **Dios** sobre todas las cosas por haberme dado salud, sabiduría, paciencia y fortaleza; y no dejarme solo en los momentos difíciles, por permitirme llegar a la culminación de mi trabajo de investigación para obtener el grado de maestro en Gestión pública.

Agradezco al Maestro **JAVIER CHOCANO PORTILLO**, por su inmensa paciencia en la asesoría de mi trabajo de investigación y su respectiva revisión.

Índice de contenido

| | |
|---|------|
| PORTADA | |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| ANTIPLAGIO..... | ix |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 1.1. Antecedentes de la Investigación..... | 7 |
| 1.2. Bases teóricas..... | 12 |
| 1.3. Definición de términos básicos..... | 27 |
| CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES..... | 31 |
| 2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas..... | 31 |
| 2.1.1. Hipótesis principal..... | 31 |
| 2.1.2. Hipótesis derivadas..... | 31 |
| 2.2. Variables y definición operacional..... | 31 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA..... | 33 |
| 3.1. Diseño metodológico..... | 33 |
| 3.2. Diseño muestral..... | 34 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos..... | 35 |
| 3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información..... | 36 |
| 3.5. Aspectos éticos..... | 36 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS..... | 38 |
| CAPÍTULO V DISCUSIÓN..... | 44 |

| | |
|-----------------------------|----|
| CONCLUSIONES | 50 |
| RECOMENDACIONES..... | 52 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 53 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Población | 34 |
| Tabla 2 Prueba de normalidad..... | 40 |
| Tabla 3 Relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral | 40 |
| Tabla 4 Relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral | 41 |
| Tabla 5 Relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral..... | 42 |
| Tabla 6 Relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral..... | 43 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Estado de la gestión de las herramientas tecnológicas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021 | 38 |
| Figura 2 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021 | 39 |

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 20 colaboradores municipales. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Resultados: La efectividad, seguridad y transparencia de las herramientas digitales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, pues la significancia obtenida fue 0.001 y el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.902, 0.947 y 0.920. Conclusión: Se determinó que la gestión de las herramientas tecnológicas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, porque la significancia fue inferior a 0.05 y el coeficiente de Pearson (0.977) demostró una correlación positiva muy fuerte. Por ello, la gestión de herramientas tecnológicas incide en un 95% en el desempeño de los colaboradores del municipio.

Palabras clave: Gestión, herramienta tecnológica, desempeño laboral, trabajador.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between the management of technological tools and work performance in the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Ramón Castilla, year 2021. The study had a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population and sample consisted of 20 municipal employees. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire. Results: The effectiveness, security and transparency of digital tools are significantly related to work performance, since the significance obtained was 0.001 and the Pearson correlation coefficient was 0.902, 0.947 and 0.920. Conclusion: It was determined that the management of technological tools is significantly related to job performance because the significance was less than 0.05 and the Pearson's coefficient (0.977) showed a very strong positive correlation. Therefore, the management of technological tools has a 95% impact on the performance of the municipality's employees.

Key words: Management, technological tool, work performance, worker.

PAPER NAME

TURNITIN.docx

AUTHOR

RODOLFO DIAZ SOTO

WORD COUNT

9344 Words

CHARACTER COUNT

52541 Characters

PAGE COUNT

44 Pages

FILE SIZE

62.2KB

SUBMISSION DATE

Oct 13, 2022 11:45 AM GMT-5

REPORT DATE

Oct 13, 2022 11:48 AM GMT-5

● 18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

INTRODUCCIÓN

La implementación de herramientas tecnológicas en instituciones públicas ha mejorado considerablemente la productividad y eficiencia de las actividades organizacionales, además ha contribuido al desarrollo sostenible en la ejecución de los planes y programas públicos, como lo sostiene (Capdeferro, 2020) en su investigación la inteligencia artificial del sector público. Por tanto, estas herramientas abarcan diversos componentes que coadyuvan con la ejecución eficaz de las actividades u operaciones en las instituciones del estado, y permiten plantear estrategias o medidas correctivas frente a ciertos comportamientos que podrían representar un riesgo para el correcto desempeño de estas.

Por otro lado, Naser y Concha (2019) en su obra titulada gestión pública, revelan que el 75% de los colaboradores en las instituciones públicas de Latinoamérica muestran desconocimiento de las aplicaciones que integran las herramientas tecnológicas, esto debido a la falta de un programa o taller de capacitación; por otro lado, los recursos empleados dependen de presupuestos que son determinados a bajo nivel, originando contrariedades en el desempeño de los trabajadores, donde la participación en el cumplimiento de los objetivos institucionales suele tener menos impactos.

Una reciente investigación realizada en Ecuador, revela que otro de los problemas que limita la efectividad de las herramientas tecnológicas dentro de las instituciones públicas, es la falta de estabilidad en la conexión de redes y la ineficiente capacidad de las unidades de procesamiento en la instalación de los sistemas de gestión administrativa, tal hecho origina la presentación inoportuna de los informes (16% de los encuestados), desorientación en la toma de decisiones (22%), estrés laboral (52%) y bajos indicadores de desempeño (10%), según lo analizado por (Astudillo-

Jarrín y Encalada-Loja, 2019) en su estudio gestión de servicios tecnológicos, para una empresa pública de la ciudad de Cuenca. La disponibilidad de recursos es fundamental para la adecuada ejecución de las actividades, de lo contrario los resultados tendrán un impacto exiguo en los objetivos institucionales.

En el Perú, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) reconoce que las herramientas tecnológicas tienen como finalidad asegurar la efectividad en la gestión administrativa, la consecución de las metas propuestas por las instituciones públicas, el control continuo de los registros actualizados sobre el uso de recursos estatales y la automatización de los procesos administrativos y financieros, siendo uno de estos el SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa); sin embargo, estos no están siendo empleados correctamente por parte de los funcionarios públicos, debido a que las metas propuestas no se cumplen en su totalidad como lo señala (Gil, 2021) en su estudio denominado efecto de las nuevas tecnologías en el Perú.

Asimismo, la ausencia de buenas prácticas en el manejo de las herramientas tecnológicas en el 32% de las municipalidades, ha ocasionado que se presenten diversos inconvenientes que dificultaron la obtención de los resultados esperados y afectaron el crecimiento de la localidad, como lo señala (Flores, 2020) en su estudio denominado la alfabetización digital en el público adulto mayor. Un acercamiento desde la comunicación de las relaciones públicas en Perú.

Bajo lo mencionado, Loza-Torres et al. (2020) en su obra titulada la gestión pública y la sociedad, manifiestan que la adecuada implementación de las herramientas tecnológicas dentro de los municipios representa un gran reto que aún no ha sido desarrollado con efectividad, por cuanto, más del 45% de las unidades no disponen

de equipos con calidad y de retroalimentación continua, que limita el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y aptitudes del funcionario público.

Desde un contexto local, la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla no es ajena a los problemas señalados en párrafos anteriores, en vista que presenta una serie de reclamos en relación con el nivel de cobertura en los servicios de internet a consecuencia de la distancia donde se sitúa; por otro lado, las herramientas tecnológicas administrativas (SIAF, SIGA y SIMU) no están cumpliendo su función, es decir, suplir las necesidades de la institución en términos de eficiencia, eficacia, efectividad, productividad y transparencia, debido a los registros equívocos de los procedimientos administrativos, lo cual es originado por la falta de especialistas que brinden asesoría y capacitación continua en el manejo de dichas herramientas.

Tales hechos han provocado que los servidores públicos presenten dificultades al realizar sus funciones de manera óptima y generar reportes actualizados; además, leves niveles de estrés e insuficiente capacidad para manejar documentos de gestión, han dificultado el cumplimiento de metas para asegurar el desarrollo sostenible. Por otro lado, la inadecuada aplicación de las herramientas tecnológicas se traduce en la lenta preparación de trámites y documentos, así como la elaboración tardía de los informes internos, esto crea debilidades en el uso eficiente de recursos y gestión de gastos, y, por ende, la insatisfacción en los ciudadanos. Por tal motivo, se presume que tales contingencias asociadas con el manejo de tales sistemas limitan el adecuado desempeño, por lo cual se reconoce la necesidad de ejecutar la presente investigación para determinar de manera precisa los nudos críticos cuya solución permita la formulación de sugerencias que mejoren la realidad actual.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

- Determinar la relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.
- Determinar la relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Justificación de la Investigación

Importancia

El desarrollo de la presente investigación se ha considerado relevante debido a que, en una primera instancia, se buscó recolectar información bibliográfica válida y coherente sustentada por diferentes autores que estudiaron la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral. Para esto, fue fundamental indagar y analizar el contenido obtenido de distintas fuentes de información.

Asimismo, la realización de este estudio fue conveniente, dado que contribuyó con la determinación de alternativas de solución a los hechos negativos acontecidos en la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla durante el año 2021, con el propósito de favorecer su desempeño efectivo, de tal manera que preste servicios de calidad encaminados a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Finalmente, este estudio favorece al buen funcionamiento de los gobiernos locales, debido a que permitió reconocer la relevancia de realizar una adecuada gestión de las herramientas tecnológicas, de tal manera que el desempeño de los trabajadores sea eficiente y se oriente a velar por el bienestar social.

Viabilidad de la Investigación

La ejecución de este estudio fue viable porque el investigador tuvo a su disposición los recursos requeridos durante el proceso investigativo, es decir, pudo contar con medios suficientes para recopilar la información clara y coherente que permita conocer y analizar la realidad que acontece en la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla en el año 2021.

Limitaciones

La limitación principal presentada en el desarrollo de la presente investigación se asocia con la posible resistencia de los colaboradores para dar a conocer de forma transparente sobre las deficiencias que afectan el correcto funcionamiento de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla durante el año 2021.

No obstante, para superar esta limitación, las encuestas fueron totalmente confidenciales, es decir, no se solicitaron datos personales de los participantes para que estos puedan proporcionar la información veraz sin temor a ser identificados.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. A nivel internacional

Reyes (2019) en el artículo “El sistema integrado de gestión en función de la gestión de los recursos”, tuvo como objetivo primordial analizar el sistema integrado de gestión y su incidencia en la gestión de los recursos. La metodología fue descriptiva, no experimental. Donde la unidad de estudio fue el acervo documentario y se aplicó una guía de análisis documentarios. Conclusión: De acuerdo con los estudios, se evidencia que los sistemas permitieron resaltar la incidencia en el rendimiento laboral y en la toma de decisiones, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la institución y promover el desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, existe una vinculación relevante entre las variables, donde el grado de correlación de Pearson es de ,432 y el p-valor igual a ,001.

Rodríguez (2020) en el artículo “De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: Una revisión del caso colombiano”, realizó un estudio básico, no experimental, los elementos muestrales se conformaron por el acervo documentario, por lo que fue necesario aplicar la ficha de análisis como herramienta de recojo de información. Conclusión: Se observó que existen deficiencias en el SIGA, las cuales no tienen soluciones oportunas, asimismo, se evidencia la falta de compromiso por parte de los funcionarios y el desconocimiento de los procesos administrativos, además del inadecuado manejo de los documentos. La falta

de herramientas tecnológicas en el sistema de administración de las instituciones públicas, genera un bajo rendimiento en los colaboradores en un 58%, donde se alcanzó una asociatividad de ($r=,564$; $p=,000$); ya que, esto obstaculiza el desarrollo de sus actividades de manera eficiente y la consecución de los objetivos planteados de acuerdo con las políticas estipuladas.

Alarcón & Salvador (2020) en su artículo “La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. Análisis de un caso de estudio”, tuvo como propósito evaluar la efectividad del desempeño de los funcionarios en la gestión pública. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, la unidad muestral se conformó por 26 trabajadores. Se empleó un cuestionario para el recojo de datos. Conclusión: El grado de efectividad del desempeño laboral es bajo en un 31% y los sistemas de gestión del gobierno es deficiente en un 45%. Según lo descrito en líneas anteriores, existe una vinculación positiva en ambas variables estudiadas, puesto que se alcanzó un valor $r =,764$ y un p-valor igual a ,000. Por lo tanto, para alcanzar el desempeño adecuado de los colaboradores, es importante que el sistema de gestión administrativa tenga un uso eficiente para agilizar los procesos administrativos.

Armijos et al. (2018) en el artículo “Los sistemas de información en el sector público en el Ecuador: Estudio de caso la autoridad portuaria de Puerto Bolívar”, se enfocó en analizar las ventajas de los sistemas de información en las municipalidades. El método fue descriptivo, no experimental, se conformó por el acervo documentario. Se llevó a cabo una ficha de análisis documental

como unidad de recojo de datos. Conclusión: Se muestra que las herramientas de información tienen un nivel de aceptación en un 45%, puesto que facilita el cumplimiento y la administración de las actividades. Sin embargo, aún presentan dificultades en un 35%. De acuerdo con ello, el inapropiado uso de las herramientas tecnológicas dificulta el desempeño laboral de los funcionarios en un 37%. Donde se alcanzó un valor $r = ,631$ y $p\text{-valor} < 0.05$.

Blank (2018) el artículo titulado “Medición del desempeño de los servicios públicos administrativos locales”, tuvo como objetivo primordial calcular el nivel de desempeño de los servidores públicos. La metodología fue de tipo descriptivo, no experimental, la muestra se conformó por el acervo documentario. El instrumento fue la guía de análisis documental. Conclusión: Se evidencia que el nivel de desempeño laboral de los funcionarios de las municipales es bajo en un 29% y regular en un 48%, de la misma manera, el nivel de gestión administrativa es deficiente en un 39%. Esto puso en manifiesto que, la inadecuada gestión del sistema administrativo es un factor que influye significativamente en el rendimiento de los colaboradores, donde el ($p < 0.05$). Por lo tanto, es importante que las municipalidades den un uso adecuado de los sistemas informativos, para facilitar el trabajo y el cumplimiento de metas.

1.1.2. A nivel nacional

Santillán & Saavedra (2021) en el artículo denominado “Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín, Perú”, Tuvo por propósito la determinación en relación al nivel de

las percepciones en el desempeño laboral de los colaboradores municipales. Tuvo un enfoque cualitativo – descriptivo, asimismo no - experimental. Con unidad muestral fueron 60 trabajadores. Como instrumento seleccionado el cuestionario. Conclusión: El 36% de los que fueron partícipes de las encuestas mencionaron que el grado de desempeño laboral es moderado, considerado como positivo. Puesto que sus dimensiones presentan niveles moderados como el rendimiento en las tareas moderado en un 60%, comportamiento contraproducente moderado en un 60% y rendimiento en el contexto moderado en un 60%. Por lo cual, es preciso señalar que un adecuado manejo de la gestión de los sistemas administrativos facilita el rendimiento de los colaboradores, ya que facilita la coordinación entre las diferentes áreas; de acuerdo con lo estipulado, se evidencia una conexión de ($r=,416$; $p<0.05$).

Del Aguila (2021) en su estudio denominado “Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020”, desarrolló un enfoque metodológico de tipología básica, de nivel descriptivo cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal y correlacional. Como muestra estuvo conformada por 90 servidores, quienes fueron partícipes del cuestionario aplicado, que facilitó el recojo de datos. Conclusión: El nivel del SIGA obtuvo un valor muy malo en un 37% y malo en un 26%; asimismo, un nivel del desempeño laboral de los mencionados servidores muy malo en un 49% y malo en un 19%. De acuerdo con los resultados mostrados, la relación entre los temas estudiados es positiva considerable de ,815 (Pearson), con una significancia igual a ,000. Por lo tanto, es oportuno mencionar que es necesario

que las instituciones municipales cuenten con un soporte informático eficiente que facilite el trabajo de los colaboradores e incremente el nivel de desempeño.

Marrufo & Pacherez (2020) en su estudio “El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín-2020”, tuvo a bien identificar el nivel del desempeño laboral de cada uno de los colaboradores que son nombrados en la institución. El enfoque del estudio fue cualitativo, descriptivo, no - experimental. Los participantes fueron 105 trabajadores del municipio. Se ejecutó un cuestionario para la recopilación de datos. Conclusión: Se evidencia que el nivel de rendimiento en los trabajadores es regular en un 78,1%, además, el 100% mencionó que la gestión del sistema administrativo es deficiente y muy deficiente, puesto que no se lleva un adecuado monitoreo y control de las funciones del personal. Por lo tanto, el grado de rendimiento de los funcionarios municipales está influenciado en gran medida por el sistema de gestión administrativo; puesto que, se encontró un p-valor menor a 0.05 y un valor $r=,489$. Al no aplicar adecuadamente las herramientas tecnológicas, será más dificultoso y tomará más tiempo realizar el trabajo.

Marín & Delgado (2020) su artículo “Desempeño laboral en la gestión municipal 2020”, buscó la identificación de las características de la mencionada variable para el mejoramiento de la gestión municipal. El enfoque fue cualitativo, nivel descriptivo y no-experimental, como unidad muestral fue conformado por el acervo documentario de la institución, para la cual se estableció como instrumento la guía de análisis documental el cual permitió recoger los datos.

Conclusión: Según lo expuesto, las principales características para desarrollar un eficiente rendimiento laboral es el compromiso ético, las competencias profesionales y un adecuado sistema de gestión administrativa. Asimismo, se evidencia que las herramientas tecnológicas dentro de las municipalidades son esenciales para facilitar el trabajo, puesto que simplifican los procesos administrativos y permiten manejar de manera ordenada y eficiente todos los procesos técnicos.

Navarro & Delgado (2020) en su artículo titulado “Sistema integrado de administración financiera municipal 2020”, tuvo como propósito realizar la caracterización del sistema integrado, metodológicamente fue una investigación de tipo básica con enfoque descriptivo y no-experimental. Donde la muestra fue constituida por el acervo documentario. Debido a ello, se ha empleado la guía de análisis documental para la recolección de los datos..

Conclusión: En el 70% de los estudios se evidencia que, para que exista un eficiente manejo del SIGA, los funcionarios deben ser responsables, competentes, leales y transparentes, además deben usar las herramientas tecnológicas con la finalidad de cumplir adecuadamente con sus obligaciones y, de acuerdo con ello, medir su desempeño laboral dentro de la entidad.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión de las herramientas tecnológicas

Definición

Es el conjunto de acciones que buscan asegurar el diseño e implementación efectiva de las herramientas y medios tecnológicos para almacenar, procesar

y comunicar información relevante, a fin de favorecer a la administración efectiva de las actividades dentro de una institución; por tanto, contribuye en gran medida con el funcionamiento óptimo de la institución (Martínez, 2015). En su libro titulado Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público.

Son sistemas integrados por una serie de principios, procesos y técnicas a través de los cuales se organizan las actividades que deben ser desarrolladas por las instituciones estatales, contribuyendo en la realización y cumplimiento de las metas establecidas (Aguilar et al., 2020). En su es investigación titulada Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020.

Son instrumentos administrativos que simplifican, facilitan y automatizan la gestión de las tareas dentro de las entidades del estado; es decir, con el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, las entidades cumplirán con sus metas en el tiempo determinado (Xu et al., 2018). En su investigación traducida al español: Una investigación de aldeas urbanas no gobernadas localmente en China desde la perspectiva del sistema administrativo.

Es una herramienta de acción que favorece el óptimo desempeño de los funcionarios del sector público, además del control de las actividades de administración pública, debido a que emiten información sobre de las operaciones desarrolladas, es decir, reglamentan el uso eficiente de los recursos que posee el Estado (Andrews, 2019). En su investigación traducida al español: Administración pública, liderazgo público y construcción de valor público.

Son sistemas administrativos, a través de los cuales se gestionan las tareas que deben ser desarrolladas por un organismo estatal para cumplir con sus metas planteadas y alcanzar niveles óptimos en el rendimiento laboral (Blessett et al., 2019). En su investigación traducida al español: Equidad social en la gestión pública: un llamado a la acción

Objetivo

Pérez & Barbarán (2021) en su obra titulada control administrativo en la gestión pública, precisan como objetivo de la gestión de las herramientas tecnológicas facilitar con respecto a la organización de las diversas actividades como también el desarrollo de cada una de las operaciones de las entidades gubernamentales, de tal manera que favorezca un adecuado desempeño operativo y garanticen el bienestar social.

Por su parte, Mori (2021) en su obra titulada los cambios en las gestiones administrativas de los gobiernos sub-nacionales y la forma en que incide en los sistemas administrativos, menciona que la gestión de las herramientas tecnológicas tiene por objetivo gestionar y controlar de manera continua las acciones relacionadas con el manejo de los recursos humanos y presupuestarios, asimismo, las adquisiciones que los gobiernos soliciten, lo cual trae consigo la mejora del desempeño laboral en sus diferentes niveles.

Importancia

Las herramientas tecnológicas son importantes dado que se consideran una fuente para estimular la innovación en la prestación de servicios, aumenta el

grado de efectividad y facilita los procedimientos de manejo de costos. Así también, la utilización de estas herramientas favorecieron la organización en las instituciones estatales y contribuyeron con la disminución de los costos operativos incurridos (Velasquí & Toaquiza, 2017). En su trabajo de investigación denominado las herramientas tecnológicas al servicio de gestión empresarial y administrativa.

Ventajas del uso de herramientas tecnológicas

Montalvo (2019) en su obra titulada efectividad del SIGA, indican que las ventajas principales proporcionan la utilización de manera efectiva sobre las herramientas tecnológicas. A continuación presentamos algunas de las ventajas:

- ✓ Simplifica los procedimientos para optimizar la distribución de los recursos públicos disponibles.
- ✓ Permite disponer de información sistematizada acerca de las adquisiciones que se realizan de forma anual.
- ✓ Promueve la transparencia en las solicitudes emitidas por cada área usuaria.
- ✓ Optimiza y simplifica la ejecución de los procedimientos que se encuentran dentro del marco de las funciones encaminadas a la consecución de las metas planteadas.

Desventajas del uso de herramientas tecnológicas

Montalvo (2019) en la mencionada obra Efectividad del Sistema Integrado de Gestión Administrativa refiere que, pese a que las herramientas tecnológicas

son consideradas como herramientas útiles e indispensables en las entidades del sector público, poseen las siguientes desventajas:

- ✓ Su manejo presenta un alto nivel de complejidad; por tanto, sólo puede ser empleado por profesionales que poseen los conocimientos y capacidades necesarias asociadas a la materia tecnológica.
- ✓ En la gestión y conducción de las herramientas tecnológicas es dirigido por el MEF, dado que debe efectuar los seguimientos y evaluaciones de su efectividad, y su contribución en los procesamiento de información económica.
- ✓ Para asegurar su correcto funcionamiento, es fundamental contar con una conexión estable a la red de internet.

Áreas que emplean herramientas tecnológicas

Morales & Rey (2021) su obra titulada El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú, señalan que las principales áreas de una entidad pública en donde los colaboradores emplean herramientas tecnológicas son las siguientes:

- ✓ Área de recursos humanos, en la cual se utilizan para controlar y regular las contrataciones del personal de acuerdo con su régimen, de tal manera que permita el control de las planillas y sus actividades.
- ✓ Área de abastecimiento, en este caso las herramientas permiten regular las adquisiciones y contrataciones del gobierno.
- ✓ Área de presupuesto público, controla tanto ingresos como egresos económicos del gobierno. Tesorería, controla las transacciones

económicas que llevan a cabo las instituciones estatales, asimismo, regula el financiamiento con terceros para favorecer a la institución (endeudamiento).

- ✓ Área de contabilidad, en la cual regula o controla el registro de las operaciones de transacción.
- ✓ Área de inversión pública, en la cual se encarga de regular y controlar el mayor beneficio de los gastos y costos del Estado ejecutados.
- ✓ Área de planeamiento estratégico, en la cual se supervisa y regula la alineación de los gastos con las políticas estatales.
- ✓ Área de defensa judicial, en la cual se regulan la realización de las actividades llevando a cabo la normatividad que le corresponde.
- ✓ Modernización de la gestión, en esta área se encarga de regular las medidas adquiridas de manera estratégica dirigidas a mejorar y optimizar el rendimiento de las organizaciones gubernamentales.

Principales herramientas tecnológicas

El Ministerio de Economía y Finanzas (2018) menciona como las principales herramientas tecnológicas de la administración pública son las descritas a continuación:

- ✓ El SIGA, en el cual los funcionarios públicos registran las transacciones financieras y los gastos que realiza el órgano del gobierno, con la finalidad de contribuir al control y fiscalización del uso de los medios económicos para el cumplimiento, de tal forma que logre el cumplimiento de las metas que se establecieron además de incrementar el grado del rendimiento laboral.

- ✓ El SIAF, donde los funcionarios del gobierno realizan los registros de las entradas como también de las salidas de los bienes financieros, considerando la clasificación de estos, de tal forma que se consiga información detallada dentro de un determinado periodo de tiempo.
- ✓ El SEACE (Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado), donde los funcionarios y proveedores estatales establecen interacciones con el objetivo de intercambiar ideas acerca de los procesos de contratación que se deba desarrollar para lograr la adquisición de los bienes o servicios.

Atribuciones de las institucionales públicas que emplean herramientas tecnológicas

En lo que respecta a las atribuciones que asumen las instituciones estatales que hacen uso de las herramientas tecnológicas a través de los sistemas administrativos, en el art. 47° de la Ley N° 29158 (2007) “Ley Orgánica del Poder Ejecutivo” se encuentra tipificado que las principales atribuciones son las siguientes: Planificar, orientar, dirigir, controlar y gestionar los procedimientos; asimismo, permite promulgar normas dirigidas a la regulación de los sistemas. Igualmente, otra de las atribuciones es de actualizar y sistematizar las normas relacionadas al sistema y opinar sobre los temas asociados a este; de la misma forma, registra y produce datos pertinentes, reales y actualizados; incentiva a perfeccionar y simplificar las operaciones técnicas de los sistemas.

Evaluación

Martínez (2015) en su obra titulada Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público, manifiesta que la gestión de las herramientas tecnológicas puede ser evaluada en función a determinadas cualidades, las más representativas son las siguientes:

Dimensión: Efectividad

Se representa por el nivel en el cual el uso de las herramientas tecnológicas contribuye con la consecución de las metas y resultados que se pretende obtener, los cuales están previstos por una autoridad. Está constituido por los siguientes elementos:

- ✓ Organización de actividades: Las herramientas planifican y organizan cada una de las actividades de tal manera que se orienten al logro de las metas previstas.
- ✓ Registro de operaciones: Las herramientas permiten examinar, reconocer y llevar a cabo el seguimiento respectivo a los procesos administrativos ejecutados con el propósito de cumplir los fines deseados.
- ✓ Seguimiento de procesos: Las herramientas permiten que los funcionarios lleven a cabo un seguimiento efectivo de cada una de las actividades, las cuales son realizadas en el mismo centro de labores. Esta actividad es uno de los procesos importantes en la gestión, para lo cual, se emplean un conjunto de indicadores para la medición de su efectividad, entre ellas se puede considerar la celeridad, la transparencia.

Dimensión: Seguridad

Hace referencia al grado de credibilidad y fiabilidad de la información generada a través de las herramientas tecnológicas, de modo que faciliten el manejo y

registro de las actividades a fin de prever contingencias y riesgos. Está constituido por los siguientes elementos:

- ✓ Prevención de riesgos: La correcta aplicación de las herramientas permite prever la aparición de riesgos o contingencias durante la realización de actividades.
- ✓ Fiscalización continua: La aplicación de las herramientas permite disponer de información útil y actualizada al momento de llevarse a cabo el proceso de fiscalización.

Dimensión: Transparencia

Es aquella cualidad que garantiza que los actos de gestión sean correctamente informados a la autoridad competente y pobladores, de modo que conozcan y evalúen la forma de realizar las actividades en función a los planes institucionales. Está constituido por los siguientes elementos:

- ✓ Cumplimiento de los planes y programas: La aplicación de las herramientas promueve en gran medida la consecución de los fines institucionales establecidos previamente.
- ✓ Cumplimiento de la normativa: La aplicación de las herramientas garantiza el respeto de las disposiciones o leyes aplicables durante la ejecución de las actividades por parte de los actores públicos.

1.2.2. Desempeño laboral

Definición

Es el comportamiento que pone en práctica el colaborador de una organización para la consecución de metas institucionales asignadas según el cargo que ocupa, conforme a lo previsto en los programas y planes; en ese sentido, está

conformado por las aptitudes y competencias individuales que van a contribuir con la ejecución efectiva de sus actividades (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.

Es la capacidad que tiene un sujeto para realizar actividades y acciones propias, con el objetivo de cumplir adecuadamente los propósitos de la entidad estatal, es decir, es la voluntad de cada funcionario para desarrollar efectivamente sus tareas programadas, orientadas al cumplimiento de las metas (Gonzales & Cereda, 2020). En su estudio titulado Capacitación y desempeño laboral.

Es el rendimiento que los funcionarios reflejan al momento de desarrollar las tareas asignadas de acuerdo con el cargo que ocupan, esto pone en evidencia la capacidad que posee una persona para ocupar dicho cargo, previo análisis de los requisitos y cualidades solicitadas. Es importante mencionar, además, que el desempeño del trabajador es reflejado a través de la calidad del trabajo o servicio prestado (Bautista et al., 2020). En su estudio denominado El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.

Son las conductas y acciones observables que son ejecutadas por los funcionarios, las cuales son medidas mediante sus capacidades y el nivel de contribución que estas brindan a la institución en la que laboran; asimismo, precisa que es la facultad de organizar y coordinar las acciones a desarrollarse dentro de un tiempo establecido (Cruzado & Alomia, 2020). En su investigación titulada Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince.

Es la eficacia y eficiencia que demuestra un funcionario público en la realización de su trabajo, en cuanto a la transparencia de sus acciones y el tiempo que emplea para llevar a cabo de forma pertinente y oportuna cada una de las actividades delegadas por el empleador o jefe inmediato (Auccapure-Vallenas, 2019). En su investigación Condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Silva et al. (2020) en su obra denominada Gestión Municipal y su asociación con el presupuesto participativo y el desempeño laboral; caso: Municipio de La Molina, donde se precisan los factores determinantes en el desempeño de cada trabajador y son detallados a continuación

- ✓ Motivación, en este caso se toma en cuenta no sólo depende de la institución en la que labora, sino en la de cada colaborador, es decir, si el área en el que se desempeña no cumple con la normativa y los valores establecidos va a generar desmotivación en el personal.
- ✓ Clima laboral, cuando el ambiente de la organización permite a los funcionarios expresarse libremente y genera confianza, será determinante para un adecuado rendimiento laboral.
- ✓ Herramientas necesarias; es decir, disponer con los instrumentos de tal manera que se ejecuten con cada actividad a realizarse según lo programado, será un causante del bajo o poco desempeño en sus labores, por ende, no se cumplirán las metas establecidas dentro de la institución.

Beneficios de un buen desempeño laboral

Galvis-García & Cárdenas-Triana (2017) en su obra titulada Gestión del talento humano en instituciones públicas en Colombia, indican que para asegurar el eficiente desempeño laboral en las entidades estatales, es importante evitar que los aspectos de evaluación y reclutamiento sean obviados por factores intrínsecos. En tanto, los principales beneficios que brinda un desempeño eficiente son mencionados a continuación:

- ✓ Incrementa su capacidad institucional, pues favorece a la pronta resolución de los conflictos y contingencias que se presentan durante la realización de las actividades.
- ✓ Asegura que cumplan los objetivos institucionales, en vista de que proporciona certeza que la ejecución de labores se lleve a cabo oportuna y efectivamente.
- ✓ Contribuye con el desarrollo y crecimiento local, puesto que asegura la consecución efectiva de las actividades, las mismas que se encuentran direccionadas a cumplir los planes y velar por el bienestar social.

Factores por considerar en la evaluación del desempeño laboral

Flores & Gonzales (2020) en su obra Ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ucayali, mencionan que todas las instituciones deben conocer cuáles son las principales causas que afectan el rendimiento de los funcionarios, con la finalidad de diseñar y aplicar estrategias de mejora. A continuación, se detallan los más relevantes:

- ✓ Fuentes de información y los encargados de la información, en este caso las entidades deben aplicar estrategias o herramientas como entrevistas,

encuestas, fichas de observación o comités de evaluación que sean convenientes para obtener resultados reales.

- ✓ Contexto, en este caso los encargados de la evaluación deben encontrar el momento oportuno o indicado para aplicar dichos instrumentos evaluativos; puesto que existen diferentes factores que pueden afectar dicho análisis como el ambiente, la situación económica de los colaboradores y el tipo de organización, por lo tanto, el sistema de adecuarse a la realidad que la que se está ejecutando.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Cieza-Sempertegui et al.(2021) alude en su investigación Gestión y desempeño laboral en trabajadores del municipio, refieren que los procesos para evaluar el desempeño del trabajador brindan diversos beneficios. Estos pueden ser identificados desde diferentes perspectivas, donde las principales son las siguientes:

- ✓ Para la gerencia: Permite conocer el rendimiento y conducta de los empleados en función a los criterios evaluativos, brinda medidas que favorecen con la mejora del estándar de desempeño, promueve el diálogo continuo con los empleados con el fin de dar a conocer su desempeño.
- ✓ Para el trabajador: Permite conocer su conducta y los atributos que la empresa valora, da a conocer las expectativas del empleador, informa sobre las acciones de mejora que debe poner en práctica, promueve la autoevaluación y autocrítica.
- ✓ Para la institución: Permite evaluar el potencial del talento humano con la finalidad de conocer y destacar la contribución de cada trabajador, facilita

la identificación de los trabajadores que deben perfeccionar la ejecución de sus funciones.

Evaluación

Arbaiza (2016) en su obra titulada Dirección de recursos humanos: El factor humano, manifiesta que el desempeño laboral puede ser evaluado en función a ciertos criterios o factores propios del empleado, los principales son descritos a continuación:

Dimensión: Competencia

Hace referencia al grado de conocimientos y cualidades que poseen los trabajadores, los cuales se aplican para asegurar el correcto funcionamiento correspondiente al puesto en el que se desenvuelven. Está constituido por los siguientes elementos:

- ✓ Conocimiento sobre las funciones: El trabajador debe conocer el contenido de las funciones que va a ejecutar y contar con las aptitudes necesarias para realizar apropiadamente sus tareas encomendadas.
- ✓ Habilidades y destrezas: Está representada por la facilidad con la que un trabajador lleva a cabo una tarea de forma satisfactoria, se potencializan a través de la experiencia.
- ✓ Aplicación de procedimientos: Se refiere a la ejecución adecuada de los procesos con la finalidad de garantizar la ejecución satisfactoria de cada una de sus tareas.

Dimensión: Eficacia y eficiencia

Se representa por la capacidad que tienen los trabajadores para cumplir los objetivos programados de forma apropiada y oportuna, para lo cual se debe

emplear una cantidad mínima de recursos. Está constituido por los siguientes elementos:

- ✓ Cumplimiento de metas: Hace referencia a la superación de las metas encomendadas dentro del marco de su responsabilidad dentro de los plazos previstos. Toda institución busca concretar sus objetivos, para ello, es importante la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el gobierno electrónico, entre ellas, la retroalimentación del manejo y uso de las plataformas digitales, el empleo de unidades de procesamientos efectivos para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Uso óptimo de recursos: El trabajador debe usar óptima y racionalmente los recursos disponibles durante la realización de las labores asignadas por el empleador.

Dimensión: Responsabilidad

Es aquella capacidad que desarrollan los trabajadores para cumplir de forma efectiva los deberes asociados a la ejecución de las funciones y labores que fueron determinados por su empleador. Está constituido por los siguientes elementos:

- ✓ Cumplimiento de deberes: El trabajador debe asumir de forma responsable las tareas y obligaciones propias de su cargo, evitando en todo momento la aparición de contingencias.
- ✓ Cumplimiento de las políticas: El trabajador debe conocer detalladamente las políticas que regulan el funcionamiento de la organización para que sean correctamente aplicadas a fin de evitar irregularidades. Dentro de las actividades de la gestión pública es la implementación de políticas y actividades orientadas a cumplir con el gobierno electrónico, para lo cual,

las instituciones públicas son responsables de plantear estrategias a fortalecer el manejo y uso de las plataformas digitales, para su efectividad, es importante la continua capacitación y el cumplimiento de los lineamientos por parte de los funcionarios públicos.

1.3. Definición de términos básicos

- ✓ **Competencia:** Se constituye por atribuciones observables que permiten que el empleado ejecute de forma exitosa las actividades correctamente identificadas (Romero & Salcedo, 2019). Por tanto el estudio establecido como Estrategias para el fortalecimiento del proceso de gestión del talento humano en entidades públicas.
- ✓ **Conocimiento:** Hace referencia al nivel de información que adquiere una persona por medio del uso de su capacidad mental para la identificación, observación y análisis de un hecho específico (Sánchez et al., 2018). En su artículo establecido como Gestión del conocimiento.
- ✓ **Deber:** Hace referencia a la obligación que los individuos están obligados a ejecutar de forma efectiva por la aplicación de una ley o como producto de la celebración de un contrato (Jara et al., 2018). En su investigación titulada Gestión del talento humano como un factor de mejora en la gestión pública y desempeño laboral.
- ✓ **Desempeño laboral:** Está conformada por una serie de actitudes que pueden ser percibidas pues contribuyen al cumplimiento de las metas asignadas, y debe manifestar su voluntad y capacidad (Mora & Mariscal, 2019). En su estudio titulado Correlación existente entre la satisfacción laboral con el desempeño laboral.

- ✓ **Destreza:** Es la capacidad motora e intelectual adquirida por un individuo, la cual pone en práctica para llevar a cabo alguna actividad de forma efectiva, rápida y ágil (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.
- ✓ **Efectividad:** Se representa a través de la capacidad por medio de la cual una persona obtiene los efectos que desea o espera (Martínez, 2015). En su libro titulado Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público.
- ✓ **Eficacia:** Es la capacidad que permite que una persona disponga de alguna cosa o consiga un resultado positivo a través del desarrollo pertinente de ciertas acciones (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.
- ✓ **Eficiencia:** Es la capacidad de un individuo que permite que logre el efecto esperado empleando una menor cantidad de recursos y requiriendo un plazo de tiempo menor (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.
- ✓ **Función:** Es aquella acción, responsabilidad o actividad que desarrolla una persona de forma individual, la misma que se encuentra enmarcada dentro de su cargo (Cieza-Sempertegui et al., 2021). En su artículo Gestión y desempeño laboral en los trabajadores del municipio.
- ✓ **Gestión:** Engloba actividades enfocadas a diseñar planes formativos de una organización en función a sus carencias y necesidades con el propósito de favorecer su buen desempeño (Mora & Mariscal, 2019). En su estudio titulado Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral.

- ✓ **Habilidad:** Capacidad y talento que dispone un individuo para desarrollar fácil y correctamente una función dentro de la organización (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.
- ✓ **Herramienta tecnológica:** Es una aplicación o programa que puede ser empleada por una persona capacitada para facilitar el desarrollo de sus funciones (Montalvo, 2019). En su estudio denominado Efectividad del SIGA.
- ✓ **Meta institucional:** Es el objeto o resultado observable que se espera obtener después de la actuación en términos mensurables y es concretada a través de los programas elaborados por una institución (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.
- ✓ **Norma institucional:** Es considerada como una regla o criterio que rige el funcionamiento de una organización con el propósito de conservar un parámetro de respeto y orden (Martínez, 2015). En su libro titulado Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público.
- ✓ **Plan institucional:** Es considerado como un plan que formula estrategias orientadas a la consecución de metas propuestas, su principal cualidad es que su ejecución puede ser transversal (Chuquiyaury & Garay, 2020). En su estudio denominado Plan Operativo Institucional y eficiencia del gasto público en los Gobiernos Regionales.
- ✓ **Política institucional:** Es considerada como una guía que permite que los colaboradores de una organización ejecuten una actividad de forma lógica y consistente (Martínez, 2015). En su libro titulado Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público.

- ✓ **Responsabilidad:** Es el valor que posee un individuo caracterizado por su adecuada actuación y compromiso para cumplir con un propósito definido de forma previa (Arbaiza, 2016). En su libro titulado Dirección de recursos humanos: El factor humano.
- ✓ **Seguridad:** Es el estado en el que el nivel de peligro o riesgo ha reducido de forma significativa, por lo cual no existe la probabilidad de que se presenten hechos que ocasionen algún tipo de daño o perjuicio (Martínez, 2015). En su libro titulado Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público.
- ✓ **Transparencia:** Es un atributo que permite asegurar la fehaciencia de algo, por cuanto puede ser debidamente presentado y sustentado de forma pública (Martínez, 2015). En su libro titulado Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público.

CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1. Hipótesis principal

La relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

2.1.2. Hipótesis derivadas

La relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

La relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

La relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

2.2. Variables y definición operacional

VARIABLE I: GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

| | |
|-----------------------|---|
| Definición Conceptual | Es el conjunto de acciones, los cuales buscan asegurar el diseño e implementación efectiva de las herramientas y medios tecnológicos para almacenar, procesar y comunicar información relevante a fin de favorecer a la administración efectiva de las actividades dentro de una institución, por tanto, contribuye en gran medida con el funcionamiento óptimo de la institución (Martínez, 2015). |
|-----------------------|---|

| | Dimensiones | Indicadores |
|------------------------|---------------|---|
| Definición Operacional | Efectividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización de actividades ✓ Registro de operaciones ✓ Seguimiento de procesos |
| | Seguridad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevención de riesgos ✓ Fiscalización continua |
| | Transparencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de los planes y programas ✓ Cumplimiento de la normativa |

VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL

| Definición Conceptual | Es el comportamiento que pone en práctica el colaborador de una organización para la consecución de metas institucionales asignadas según el cargo que ocupa conforme a lo previsto en los programas y planes; en ese sentido, está conformado por las aptitudes y competencias individuales que van a contribuir con la ejecución efectiva de sus actividades (Arbaiza, 2016). | |
|------------------------|---|---|
| Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores |
| | Competencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento sobre las funciones ✓ Habilidades y destrezas ✓ Aplicación de procedimientos |
| | Eficacia y eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de metas ✓ Uso óptimo de recursos |
| | Responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de deberes ✓ Cumplimiento de las políticas |

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de diseño

El estudio estuvo orientada a un enfoque cuantitativo, porque busca recopilar y analizar la información adquirida de distintas fuentes, con el propósito de analizar la realidad que percibe una población amplia, para lo cual es fundamental emplear un método estadístico según lo señalado por (Carrasco, 2016) en su libro titulado Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Por tanto, se buscó dar solución a los objetivos por medio del procesamiento y análisis estadístico de los datos recogidos, por lo cual los resultados serán presentados de forma numérica.

De igual forma, la investigación presentó un diseño no experimental de corte transversal -correlacional debido a que no se ha controlado el comportamiento de las variables o elementos objeto de estudio; así también, una investigación se considera transversal cuando se estudian exclusivamente los sucesos acontecidos durante un momento concreto; además, las investigaciones correlacionales se orientan a determinar el grado o nivel de asociatividad que existe entre los elementos o variables estudiadas según lo afirmado por (Ñaupas et al., 2018) en su libro titulado Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. En concordancia con ello, se buscó estudiar la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, teniendo en cuenta los acontecimientos presentados durante el año

2021; posteriormente, se identificó si existe o no asociación o relación entre ambos elementos.

3.2. Diseño muestral

Población

Comprende un conjunto de cosas o elementos que presentan peculiaridades cualitativas semejantes entre sí y, por ende, son considerados como objeto de análisis para conocer y evaluar un fenómeno acontecido dentro de un ámbito específico según lo señala (Robles, 2019) en su artículo denominado Población y muestra. Por tal motivo, se consideró como población a 20 trabajadores que constituyen la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 1

Población

| Gerencia de Administración y Finanzas | N° de trabajadores |
|---------------------------------------|--------------------|
| Subgerencia de tesorería | 7 |
| Subgerencia de recursos humanos | 7 |
| Subgerencia de abastecimiento | 6 |
| Total | 20 |

Fuente: Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla

Muestra

Está representada por los individuos, cosas o elementos que tienen mayor conocimiento sobre la problemática acontecida en un ámbito determinado, por lo cual su participación se considera relevante para el desarrollo del trabajo de

investigación como lo afirma (Robles, 2019) en su artículo denominado Población y muestra. En ese sentido, para determinar la muestra, se tuvo que usar el tipo de muestreo no probabilístico de conveniencia, debido a que para seleccionar los elementos o sujetos que conforman la muestra se evaluaron aspectos y cualidades que fueron de interés para el investigador como lo señala (Hernández-Ávila & Carpio, 2019) en su artículo científico titulado Introducción a los tipos de muestreo. En consecuencia, la muestra estuvo integrada por 20 trabajadores que son partícipes de las actividades desarrolladas en la Gerencia de Administración y Finanzas de la referida Municipalidad.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica

Encuesta: Está representado por una lista de enunciados que se formulan directamente a un grupo de personas con la finalidad de conocer el punto de vista o expresión que tienen sobre un acontecimiento producido dentro de un entorno específico como lo afirma (Feria et al., 2020) en su artículo científico titulado La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?

Instrumento

Cuestionario: El primer cuestionario se aplicó con la finalidad de evaluar la gestión de las herramientas tecnológicas en la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, las preguntas se distribuyeron de la siguiente forma: Efectividad (Ítem 1 al 5), Seguridad (Ítem 6 al 10) y Transparencia (Ítem 11 al

15). Por otra parte, el segundo cuestionario evaluó el desempeño laboral y las preguntas se distribuyeron de la siguiente forma: Competencia (Ítem 1 al 5), Eficacia y eficiencia (Ítem 6 al 10) y Responsabilidad (Ítem 11 al 15).

Asimismo, ambos cuestionarios fueron dirigidos a los 20 trabajadores de la Municipalidad y las respuestas preestablecidas por la escala de Likert fueron: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para procesar la información fue indispensable tener en cuenta el método de análisis inferencial, para ello el investigador tuvo que aplicar métodos y técnicas para analizar el comportamiento de la muestra con un grado de error mínimo. Para ello se empleó el programa estadístico SPSS 28 pues, en un primer momento, se realizó la prueba de normalidad para identificar la prueba paramétrica (Spearman) o no paramétrica (Pearson) a utilizar con la finalidad de determinar el grado de asociación entre las variables de tal forma que se puedan contrastar las hipótesis.

3.5. Aspectos éticos

Para elaborar y presentar la presente investigación, se tuvo en cuenta lo dispuesto en el Manual para la elaboración de las tesis y los trabajos de investigación de la Universidad de San Martín de Porres. Así también, para citar y referenciar la información sustentada por otros autores, se utilizó las Normas APA 7^a ed., permitiendo de este modo asegurar el respeto a los derechos de autor.

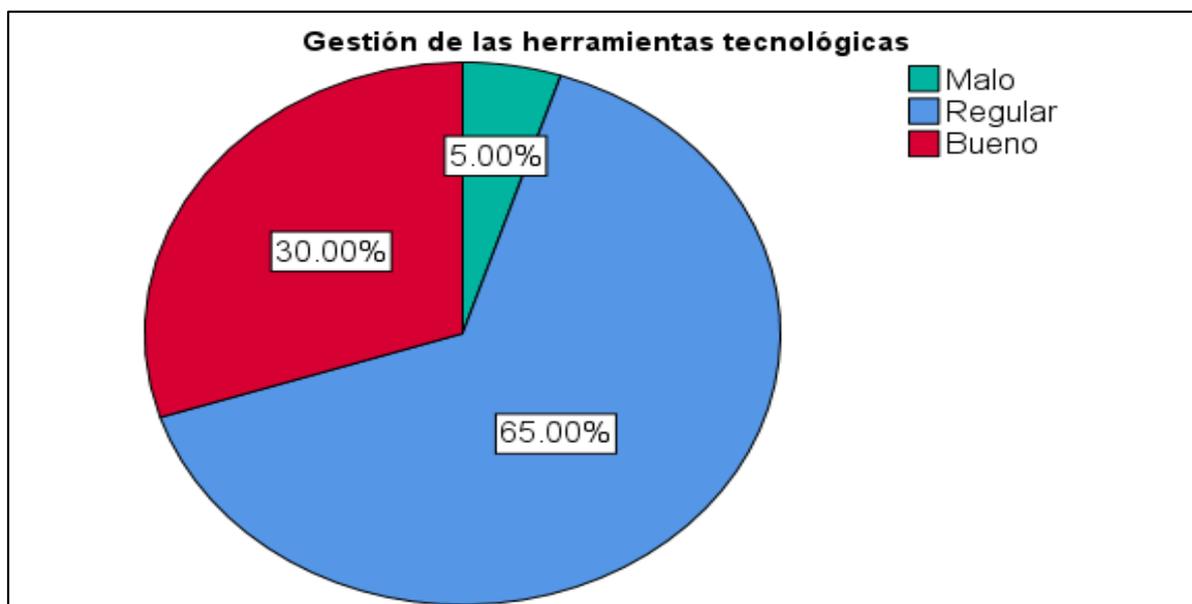
Por otra parte, en relación con los principios éticos de investigación que se aplicaron en la investigación, destacan los siguientes: No maleficencia, se ha evitado la aparición de acontecimientos negativos que puedan afectar directa e indirectamente a los trabajadores, autoridades locales y ciudadanía en general. Beneficencia, se ha contribuido con la mejora del desempeño de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla a través del planteamiento de acciones de mejora que subsanen las deficiencias que se han presentado en relación con la gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral. Autonomía, se ha velado por el consentimiento informado de los trabajadores que participaron en la investigación a través del llenado de los cuestionarios de forma voluntaria.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

Estado de la gestión de las herramientas tecnológicas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021



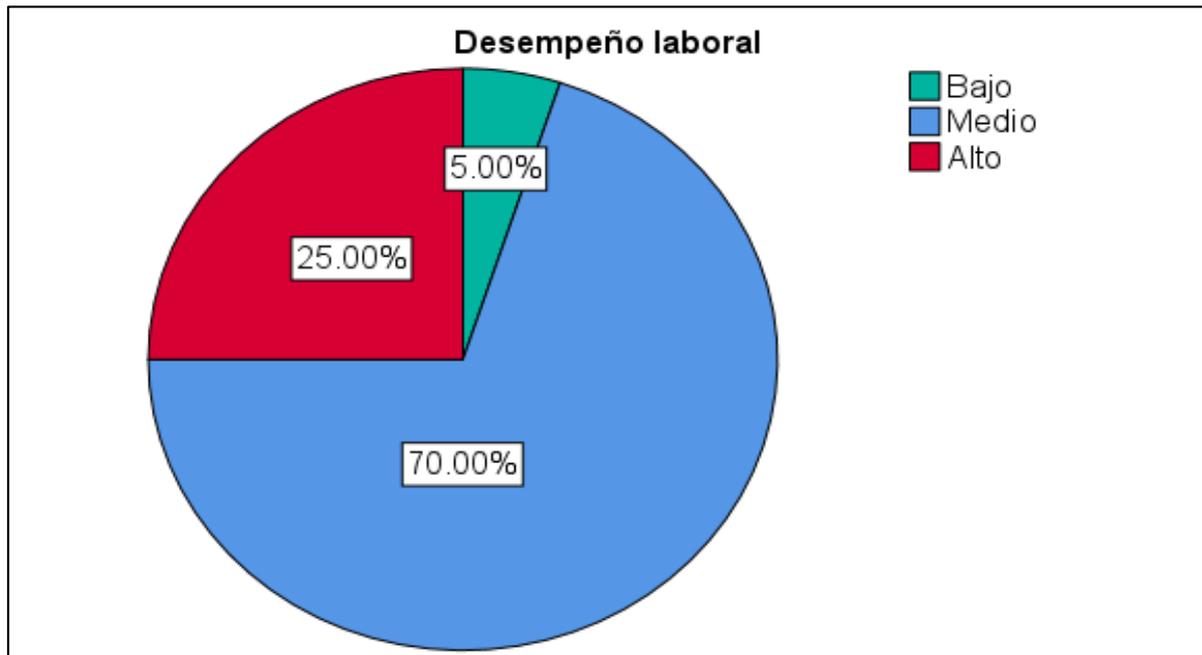
Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

Interpretación

Tal como indica la figura 1, el estado de la gestión de las herramientas tecnológicas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla es malo en un 5%, regular en un 65% y bueno en un 30%. Tales resultados se deben a que las herramientas tecnológicas administrativas (SIAF, SIGA y SIMU) no permiten organizar las actividades en base a las metas institucionales, su empleo no permite la reducción de costos y gastos operativos por su constante mantenimiento, existen registros equívocos de los procesos administrativos por falta de especialistas que brinden capacitaciones del manejo de las herramientas. Además, las herramientas al no ser empleadas apropiadamente, no aseguran el logro de planes y programas de la institución.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021



Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

Interpretación

En la figura 2 se aprecia que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla es bajo en un 5%, medio en un 70% y alto en un 25%. Tales resultados son porque los colaboradores manifestaron que tienen dificultades al momento de realizar sus tareas diarias de modo óptimo, insuficiente capacidad para el manejo de documentos de gestión que imposibilitan el cumplimiento de metas, asimismo, refirieron que no reciben capacitaciones frecuentes, no cumplen a tiempo con los deberes que les encomendaron y consideran que las políticas no van de acorde con las funciones que desempeñan.

Tabla 2*Prueba de normalidad*

| | Shapiro-Wilk | | |
|--|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión de las herramientas tecnológicas | .911 | 20 | .067 |
| Desempeño laboral | .913 | 20 | .073 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: SPSS 28.

Interpretación

La normalidad de los datos que caracterizan las variables fue desarrollada mediante la prueba de Shapiro Wilk, en vista, que los elementos estimados son inferiores a 50 sujetos, por consiguientes, al someter los datos, se ha identificado que provienen de una distribución normal, por cuanto, presentan valores superiores a los límites estadísticos (0.05), es decir, 0.67 y 0.73 respectivamente. En consecuencia, se ha empleado la prueba de correlación de Pearson para la determinación del grado de correlación de las variables.

4.1. Determinar la relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Tabla 3

Relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral |
|-------------|------------------------|-------------------|
| Efectividad | Correlación de Pearson | .902** |
| | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | N | 20 |

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

Nota: SPSS 28.

Interpretación

La tabla 3 sostiene que existe relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral por cuanto la significancia (p-valor) obtenida fue de 0.001 con una correlación de Pearson positiva muy fuerte de 0.902. Para tal efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que asevera: La relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

4.2. Determinar la relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Tabla 4

Relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral |
|-----------|------------------------|-------------------|
| | Correlación de Pearson | .947** |
| Seguridad | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | N | 20 |

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

Nota: SPSS 28.

Interpretación

Tal como indica la tabla 4, existe relación significativa entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral porque la significancia bilateral obtenida fue 0.001 y la correlación de Pearson fue 0.947 (correlación positiva muy fuerte). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

que refiere: La relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

4.3. Determinar la relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Tabla 5

Relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral |
|---------------|------------------------|-------------------|
| | Correlación de Pearson | .920** |
| Transparencia | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | N | 20 |

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

Nota: SPSS 28.

Interpretación

En la tabla 5 se evidencia que existe relación significativa entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral debido a que la significancia (p-valor) obtenida fue de 0.001, de igual manera, la correlación de Pearson fue de 0.920, siendo esta, calificada como una correlación positiva muy fuerte. En efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que asevera: La relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

4.4. Determinar la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Tabla 6

Relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral |
|--|------------------------|-------------------|
| Gestión de las herramientas tecnológicas | Correlación de Pearson | .977** |
| | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | N | 20 |

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

Nota: SPSS 28.

Interpretación

La tabla 6 indica que existe una relación significativa entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral debido a que la significancia o denominado p - valor obtenido fue de 0.001, de igual manera, la correlación de Pearson obtenido fue de 0.977 (correlación positiva muy fuerte). Con tales resultados, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis que indica que la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa. Asimismo, luego de efectuar el cálculo del coeficiente determinante $(0.977)^2$, se evidencia que la gestión de las herramientas tecnológicas influye en un 95% en el desempeño laboral.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

En el presente capítulo se ha realizado una comparación de los resultados logrados y los antecedentes detallados en el estudio.

En primera instancia, se obtuvieron los resultados descriptivos de cada una de las variables. Por ello, se reveló que el estado de la gestión de las herramientas tecnológicas es malo en un 5%, regular en un 65% y bueno en un 30%. Este resultado se debe a que las herramientas tecnológicas que se utilizan en la entidad no permiten una apropiada organización de actividades enfocadas en el logro de metas. Asimismo, el empleo de dichas herramientas no permite la reducción costos y gastos, la información proporcionada evidencia datos equívocos y desactualizados. También, las herramientas no aseguran el logro de planes institucionales y rendición de cuentas. Todo ello se debe a la falta de especialistas que brinden capacitaciones del manejo de las herramientas.

Los resultados descriptivos de la variable gestión de las herramientas tecnológicas tienen similitud con el estudio realizado por Navarro & Delgado (2020) quien dio a conocer el uso del sistema integrado de administración financiera en municipalidades a nivel nacional y llegó a concluir que el 70% de estudios concuerdan que, para que exista un adecuado manejo del sistema, los trabajadores deben mostrar responsabilidad, competencia, lealtad y transparencia, asimismo, emplear apropiadamente las herramientas que les proporciona la entidad. De la misma manera, Marín & Delgado (2020) concluye que las herramientas tecnológicas dentro de las municipalidades son esenciales para facilitar el trabajo, puesto que simplifican los procesos

administrativos y permiten manejar de manera ordenada y eficiente todos los procesos técnicos.

De igual manera, el nivel de desempeño laboral en los colaboradores es bajo en un 5%, medio en un 70% y alto en un 25%. Los resultados se deben a que los colaboradores manifestaron que tienen problemas al momento de realizar sus actividades, existe insuficiente capacidad para el manejo de documentos de gestión que imposibilitan el logro de metas, asimismo, refirieron que no reciben capacitaciones frecuentes, no cumplen a tiempo con los deberes que les encomendaron y señalaron que las políticas no van de acorde con las tareas que desempeñan.

Los resultados antes mencionados que refieren sobre la variable desempeño laboral se asocian con el estudio desarrollado por Marrufo & Pacherez (2020) quienes estudiaron el desempeño laboral de un municipio y concluyeron que el grado de desempeño de los colaboradores es regular en un 78.1%, es decir, aún tienen ciertas dificultades que impiden que el colaborador alcance un nivel óptimo en el desempeño de sus actividades. Como también, Blank (2018) llegó a concluir que el nivel de desempeño laboral de los funcionarios en las municipales es bajo en un 29%, por cuanto, demuestran desinterés en el involucramiento de las capacitaciones, talleres, lo cual repercute en la efectividad de las funciones públicas. Sin embargo, el estudio de Santillán & Saavedra (2021) difieren de los resultados logrados, dado que postula que el 36% de los funcionarios presentan un desempeño laboral moderado, lo cual, les permite cumplir con las actividades atribuidas.

En lo que se refiere al primer objetivo específico, se demostró que existe relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral con un p-valor de 0.001 y una correlación de Pearson positiva muy fuerte de 0.902. Dicho resultado indica que la efectividad incide en un 81% en el desempeño de los colaboradores. El resultado tiene similar relación con la investigación realizada por Reyes (2019) quien en su estudio demostró que el sistema integrado de gestión se relaciona con la gestión de recursos debido a que obtuvo una significancia de 0.001 y una correlación de Pearson de 0.432 (correlación positiva media). Tal resultado, permitió que el investigador rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

Con respecto al segundo objetivo específico, se ha demostrado que la seguridad de las herramientas tecnológicas se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en vista de que la significancia obtenida fue de 0.001 y la correlación de Pearson fue positiva muy fuerte con un valor de 0.947. El resultado indica que la seguridad influye en un 90% en el desempeño de los colaboradores del municipio. Tal es resultados muestran similar relación con la investigación que fue desarrollada por el autor Rodríguez (2020) quien demostró que existe una asociación significativa entre los sistemas de gestión y la administración pública, asimismo, la significancia obtenida fue 0.000 y la correlación fue 0.564, demostrando una relación entre ambos temas estudiados por el investigador.

Para el tercer objetivo específico, se dio a conocer que existe una relación significativa entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral porque el p – valor obtenido fue 0.001 y la correlación de

Pearson fue positiva muy fuerte con un valor de 0.920. Por tal motivo, la transparencia influye en un 85% en el desempeño de los colaboradores municipales. Los resultados evidencian parecido con el estudio efectuado por Armijos et al. (2018) quienes estudiaron los sistemas de información que emplean las instituciones públicas del Ecuador y llegaron a concluir que existe relación significativa entre los sistemas de información y el desempeño de los colaboradores con una significancia bilateral de 0.000 y una correlación, cuyo valor fue por 0.631.

En función al objetivo general, se demostró que existe una relación significativa entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral porque la significancia fue 0.001 y la correlación de Pearson fue positiva muy fuerte de 0.977. Así también, la gestión de herramientas tecnológicas influye en un 95% en el desempeño de los colaboradores, es decir, mientras las actividades realizadas en base al manejo de las herramientas tecnológicas sean de modo eficiente, entonces, el desempeño de los colaboradores tendrá un nivel óptimo. Además, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que asevera que la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.

Los resultados tienen relación con la investigación realizada por Del Aguila (2021) quien dio a conocer que el sistema integrado de gestión administrativa fue muy malo en un 37%, asimismo, el grado de desempeño laboral fue muy malo en un 49%. Estadísticamente se demostró que existe relación significativa entre ambos temas estudiados porque la significancia fue de 0.000 y el

coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.815 (Correlación positiva muy fuerte). Esto deja evidencia que, si no existe un apropiado manejo de las herramientas tecnológicas, entonces, el desempeño de los colaboradores se verá afectado, impidiendo el logro de metas institucionales.

De la misma manera, el estudio de Reyes (2019) asevera a nivel inferencial que los sistemas presentan una relación con el rendimiento laboral, dado que el grado de correlación de Pearson es de 0,432 y el p-valor igual a ,001, lo cual indica una similitud con los obtenidos en el estudio. Así también, Alarcón & Salvador (2020) presenta similitud con los resultados identificados, dado que concluye que existe relación positiva entre los sistemas y el desempeño laboral, dado que constató un valor $r = ,764$ y un p igual a ,000. Las investigaciones manifiestan demuestran que la gestión de las TICs es fundamental para lograr un rendimiento agradable de los trabajadores.

Además, se recalca que una apropiada labor de los funcionarios municipales depende de una adecuada formación y actualización, esto porque un grupo de colaboradores que está capacitado mostrará un adecuado desempeño laboral para la entidad, permitiendo cumplir con cada meta planteada.

Para finalizar, es importante mencionar las fortalezas metodológicas, entre ellas, la aplicación de un estudio correlacional, que permitió identificar que la gestión de las herramientas tiene una implicancia en el desempeño, bajo dichos resultados, los actores públicos pudieron determinar estrategias orientadas a fortalecer el conocimiento y capacidades de gestión. Así también, la aplicación de cuestionarios ha permitido reunir la percepción de los servidores para la toma de decisiones que contribuyan en el cumplimiento de

las metas y por ende generen valor público, en beneficio de la localidad. Por consiguiente, la aplicación de métodos descriptivos e inferenciales ha favorecido demostrar la situación actual y la importancia de establecer acciones objetivas para la solución de las falencias institucionales.

Por otro lado, una de las debilidades metodológicas del estudio, fue el tamaño de la muestra, siendo esta reducida para la determinación de conclusiones asertivas. Otras de las limitaciones fue la participación de los funcionarios en el desarrollo del estudio, por cuanto, en su mayoría se negaron a emitir su percepción por cuestiones políticas. Así también, el acceso de información fue restringido. Para finalizar, la aplicación de un cuestionario puede haber originado resultados no muy cercanos a la realidad, para lo cual es necesario la aplicación de entrevistas que fortalezca los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados, se concluye lo siguiente:

- Se determinó que la gestión de las herramientas tecnológicas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, porque la significancia fue inferior a 0.05 y el coeficiente de Pearson (0.977) demostró una correlación positiva muy fuerte. Por ello, la gestión de herramientas tecnológicas incide en un 95% en el desempeño de los colaboradores del municipio.
- Existe relación significativa entre la efectividad de las herramientas digitales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, debido a que la significancia fue menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson (0.902) demostró una correlación positiva muy fuerte.
- Se determinó que la seguridad de las herramientas digitales se relaciona de modo significativo con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, porque la significancia bilateral fue menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson (0.947) demostró una correlación positiva muy fuerte.
- Existe relación significativa entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, debido a que la significancia fue inferior a 0.05 y el coeficiente de Pearson (0.920) evidenció una correlación positiva muy fuerte.

- En cuanto a los problemas relacionados a la gestión de las herramientas tecnológicas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, se ha identificado el desconocimiento en el uso y manejo de las TICs, falta de capacitación e implementación de estrategias para fortalecer el gobierno electrónico como uno de los pilares de la gestión pública, y por último, el registro de informes equívocos que limitan la oportunidad en la información.
- Con respecto al nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, se ha identificado dificultades en el análisis y manejo de los documentos de gestión, así también, el incumplimiento de las actividades en los tiempos determinados, falta de compromiso en las actividades desarrolladas por la institución.

RECOMENDACIONES

Después de haber evidenciado las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- A la gerencia de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, implementar un soporte informático equipado que logre mitigar los problemas de conectividad y efectivice el procesamiento de información presupuestal útil para la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Al jefe y coordinador de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, verificar la legalidad de la información registrada por medio de las herramientas tecnológicas, identificar a tiempo los posibles riesgos que atenten contra el manejo de las herramientas.
- A la gerencia de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, ejecutar un plan de capacitación trimestral en el manejo y uso de las herramientas digitales con la finalidad de enfocarse en el logro de las metas institucionales, asimismo, supervisar el proceso que implica el adecuado manejo de dichas herramientas.
- A los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, cumplir los planes y programas de la institución a través del empleo adecuado de las herramientas tecnológicas, asimismo, realizar de modo efectivo los deberes encomendados en la entidad.
- Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, ejecutar evaluaciones continuas sobre la gestión de las herramientas tecnológicas, para mejorar la automatización de los procesos administrativos y financieros, y por ende, el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y aptitudes de los funcionarios públicos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, C., Palomino, G., & Suarez, H. (2020). Calidad de gestión administrativa-financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 613–634. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104/90>
- Alarcón, R., & Salvador, Y. (2020). La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. Análisis de un caso de estudio. *Dilemas Contemporáneos*, 2(94), 1–16. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2050/2107>
- Andrews, L. (2019). Public administration, public leadership and the construction of public value in the age of the algorithm and 'big data'. *Public Administration*, 97(2), 296–310. <https://doi.org/10.1111/PADM.12534>
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Armijos, V., Enderica, O., Palomeque, M., & Bermeo, J. (2018). Los sistemas de información en el sector público en el Ecuador: Estudio de caso la autoridad portuaria de Puerto Bolívar. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(26), 25–37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6892839>
- Astudillo-Jarrín, J., & Encalada-Loja, C. (2019). Gestión de servicios tecnológicos, para una empresa pública de la ciudad de Cuenca, basados en ITIL V.3. *Polo del Conocimiento*, 4(6), 300–325. <https://doi.org/10.23857/PC.V4I6.1004>
- Auccapure-Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2(1). <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.

<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>

- Blank, J. L. (2018). Measuring the performance of local administrative public services. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(4), 251–261. <https://doi.org/10.1016/J.BRQ.2018.09.001>
- Blessett, B., Dodge, J., Edmond, B., Goerdel, H. T., Gooden, S. T., Headley, A. M., Riccucci, N. M., & Williams, B. N. (2019). Social equity in public administration: A call to action. *Perspectives on Public Management and Governance*, 2(4), 283–299. <https://doi.org/10.1093/PPMGOV/GVZ016>
- Capdeferro, O. (2020). La inteligencia artificial del sector público: desarrollo y regulación de la actuación administrativa inteligente en la cuarta revolución industrial - Dialnet. *Revista de Derecho y Política*, 3(30), 170–191. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7400438>
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (4ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R. LTDA.
- Chuquiyauri, E., & Garay, G. (2020). Plan Operativo Institucional Y La Eficiencia Del Gasto Público En Los Gobiernos Regionales. *Revista de Ingeniería e Innovación*, 1(3), 6–16. <https://rii.revistadeingenieriaeinnovacion-fiiis-unheval.com/ojs/index.php/rii/article/view/14>
- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270–287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Ley N° 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*, (2007) (testimony of Congreso de la República del Perú). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la

Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31–36.
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1414>

Del Aguila, G. (2021). *Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58858/DelAguila_LGO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62–79.
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>

Flores, H., & Gonzales, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉENDO*, 23(2), 121–124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>

Flores, L. (2020). La alfabetización digital en el público adulto mayor. Un acercamiento desde la comunicación de las relaciones públicas en Perú. *ComHumanitas: revista científica de comunicación*, 11(2), 65–80.
<https://doi.org/10.31207/RCH.V11I2.239>

Galvis-García, L., & Cárdenas-Triana, N. (2017). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Apuntes De Administración*, 1(1), 20–28.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>

Gil, C. (2021). Efecto de las nuevas tecnologías en el Perú. *Tecnohumanismo*, 1(2), 62–73. <https://doi.org/10.53673/TH.V1I2.15>

Gonzales, Y., & Cereda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551.
<http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568/1631>

Hernández-Ávila, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*,

Revista científica del Instituto Nacional de Salud, 2(1), 75–79.
<https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–758.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Loza-Torres, A., Ortega-Haro, X., & Manzano, R. (2020). La gestión pública y la sociedad 2.0 - . *Polo Conocimiento*, 5(9), 55–66.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554402>

Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.145

Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574–1593. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.182

Martínez, A. (2015). Manual de los Sistemas Administrativos del Sector Público. En *Gaceta Jurídica*. Gaceta Jurídica. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/17-MANUAL-DE-LOS-SISTEMAS-ADMINISTRATIVAS-DEL-SECTOR-PUBLICO.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Sistemas Administrativos de la Gestión Pública*. <https://direicaj-pnp.gob.pe/wp-content/uploads/2018/04/siaf-siga-seace.pdf>

Montalvo, K. (2019). Efectividad del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) en el control interno de la gestión pública. *Revista Lidera*, 14, 57–60.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/23650>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño

laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.
<https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V3111.1307>

Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 87–94.
<https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2021.20.769>

Mori, H. (2021). Cambio de gestión administrativa en los gobiernos sub nacionales y su incidencia en los sistemas administrativos: Región Amazonas, 2018-2019. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 8(2), 100–124.
<https://doi.org/10.24265/IGGP.2021.V8N2.06>

Naser, A., & Concha, G. (2019). Gestión Pública. En *Naciones Unidas* (Naciones Unidas, Vol. 79). CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35951/1/S1420470_es.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Navarro, C., & Delgado, J. (2020). Sistema integrado de administración financiera municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1160–1181. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.146

Pérez, J., & Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267–279.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.224

Reyes, L. (2019). El sistema integrado de gestión en función de la gestión de los recursos. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(1).
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/gestion-recursos-humanos.html>

- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rodríguez, J. (2020). De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: Una revisión del caso colombiano. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 26(1), 137–175. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.281.97181>
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99–117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Sánchez, J., Rojas, A., & Rodríguez, L. (2018). Gestión del conocimiento. *Tecnología Investigación y Academia*, 6(2), 46–51. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/9633>
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1227
- Silva, D., Guerrero, M., & Córdova, U. (2020). Gestión Municipal, midiendo la incidencia del presupuesto participativo y el desempeño laboral en ella; caso: Municipio de La Molina, 2020. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 93–102. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V5.N3.2020.1481>
- Velasteguí, E., & Toaquiza, I. (2017). Las herramientas tecnológicas al servicio de gestión empresarial y administrativa. *Visionario Digital*, 1(4), 45–61. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v1i4.258>
- Xu, Z., Gao, X., Wang, Z., Gilroy, R., & Wu, H. (2018). An investigation of non-local-governed urban villages in China from the perspective of the administrative system. *Habitat International*, 74, 27–35. <https://doi.org/10.1016/J.HABITATINT.2018.02.007>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| Título de la investigación | Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo y diseño de estudio | Población de estudio | Instrumento de recolección |
|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>Gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.</p> | <p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021?</p> | <p>General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.</p> | <p>General</p> <p>La relación entre la gestión de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa.</p> | <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental de corte transversal - correlacional</p> | <p>Población</p> <p>20 trabajadores que constituyen la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla.</p> <p>Muestra</p> <p>20 trabajadores que constituyen la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad.</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico de conveniencia.</p> | <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> |
| | <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021? • ¿Cuál es la relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021? • ¿Cuál es la relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021? | <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021. • Determinar la relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021. • Determinar la relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021. | <p>Derivadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa. • La relación entre la seguridad de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa. • La relación entre la transparencia de las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021, es significativa. | | | |

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO “GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS”

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Universidad San Martín de Porres y presento ante usted este cuestionario diseñado con fines académicos para evaluar la gestión de las herramientas tecnológicas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Indicaciones

- Leer de forma detallada cada una de las preguntas planteadas.
- Responder marcando con un aspa (x) en el recuadro que contenga la respuesta que considere conveniente en función al siguiente recuadro:

| RESPUESTA | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |

| N° | Ítems | Respuesta | | | | |
|------------------------|--|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Efectividad | | | | | | |
| 1. | ¿Las herramientas tecnológicas permiten organizar las actividades que se van a desarrollar en función a las metas institucionales? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 2. | ¿Las herramientas tecnológicas aseguran el registro oportuno de las operaciones desarrolladas en la entidad? | | | | | |
| 3. | ¿El uso de las herramientas tecnológicas permite disponer oportunamente información relevante para la toma de decisiones? | | | | | |
| 4. | ¿Se realiza un seguimiento efectivo de los procesos a través de las herramientas tecnológicas? | | | | | |
| 5. | ¿El uso de las herramientas tecnológicas reduce los costos y gastos operativos de la entidad? | | | | | |
| D2: Seguridad | | | | | | |
| 6. | ¿Se verifica permanentemente la legalidad de la información registrada mediante las herramientas tecnológicas? | | | | | |
| 7. | ¿El uso de herramientas tecnológicas favorece a la reducción de errores en la información? | | | | | |
| 8. | ¿Las herramientas tecnológicas contribuyen con la prevención de riesgos e irregularidades? | | | | | |
| 9. | ¿El uso de herramientas tecnológicas promueve la fiscalización continua? | | | | | |
| 10. | ¿Las herramientas tecnológicas permiten generar información actualizada requerida durante la fiscalización? | | | | | |
| D3: Transparencia | | | | | | |
| 11. | ¿Las herramientas tecnológicas aseguran el cumplimiento de los planes y programas de la entidad? | | | | | |
| 12. | ¿Las herramientas tecnológicas garantizan la transparencia de la información? | | | | | |
| 13. | ¿El uso de herramientas tecnológicas contribuye con la transparencia en la rendición de cuentas? | | | | | |
| 14. | ¿Las herramientas tecnológicas permiten velar por su actuación transparente? | | | | | |
| 15. | ¿Las herramientas tecnológicas aseguran el cumplimiento de la normativa? | | | | | |



CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Universidad San Martín de Porres y presento ante usted este cuestionario diseñado con fines académicos para evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, año 2021.

Indicaciones

- Leer de forma detallada cada una de las preguntas planteadas.
- Responder marcando con un aspa (x) en el recuadro que contenga la respuesta que considere conveniente en función al siguiente recuadro:

| RESPUESTA | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |

| N° | Ítems | Respuesta | | | | |
|------------------------|--|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Competencia | | | | | | |
| 1. | ¿Conoce de forma plena el contenido de las funciones que desempeña? | | | | | |
| 2. | ¿Posee los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 3. | ¿Cuenta con las habilidades y destrezas suficientes para desenvolverse apropiadamente durante la ejecución de sus labores? | | | | | |
| 4. | ¿Aplica procedimientos de manera eficaz? | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 5. | ¿Considera que desempeña satisfactoriamente sus funciones? | | | | | |
| D2: Eficacia y eficiencia | | | | | | |
| 6. | ¿Realiza las actividades de forma apropiada? | | | | | |
| 7. | ¿Cumple las metas programadas en los plazos previstos? | | | | | |
| 8. | ¿Utiliza de forma óptima y racional los recursos disponibles? | | | | | |
| 9. | ¿Supera las dificultades de manera asertiva y oportuna? | | | | | |
| 10. | ¿Recibe capacitación continua que informe sobre las actualizaciones de los procesos que desarrolla? | | | | | |
| D3: Responsabilidad | | | | | | |
| 11. | ¿Cumple de manera efectiva los deberes encomendados? | | | | | |
| 12. | ¿Cuenta con las herramientas y medios necesarios para cumplir con sus deberes? | | | | | |
| 13. | ¿Asume de forma asertiva las responsabilidades propias asociadas con los deberes inherentes a sus funciones? | | | | | |
| 14. | ¿Aplica correctamente las políticas institucionales durante la realización de sus tareas? | | | | | |
| 15. | ¿Considera que las políticas son acordes con las funciones que desempeña? | | | | | |

Anexo 03: Informe de juicio de expertos sobre instrumentos de investigación.

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
- 1.2. Apellidos y Nombres del experto:** Dr. Ramírez García, Gustavo.
- 1.3. Grado Académica:** Doctor en Ciencias de la Educación.
- 1.4. Profesión:** Licenciado en Educación.
- 1.5. Institución en donde labora:** EPG- Universidad Cesar Vallejo.
- 1.6. Cargo que desempeña:** Docente de Investigación.
- 1.7. Denominación del instrumento:** "Gestión de las herramientas tecnológicas"
- 1.8. Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|--|----|---|---|---|----|
| 1. CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3. ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | x | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6. INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7. 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 |
| 8. COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9. METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10. PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | 4 | 45 |
| SUMATORIO TOTAL | | 49 | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.9**

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy.
1.3. **Grado Académica:** Doctor en Ciencias de la Educación.
1.4. **Profesión:** Lic. En educación.
1.5. **Institución en donde labora:** EPG- Universidad Cesar Vallejo
1.6. **Cargo que desempeña:** Docente de Investigación
1.7. **Denominación del instrumento:** “Gestión de las herramientas tecnológicas”
1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|-----------|---|---|---|----|
| 1. CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3. ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6. INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7. 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 |
| 8. COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9. METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10. PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | | 50 |
| SUMATORIO TOTAL | | 50 | | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 50

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
- 1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Mejía Piña, Sergio Rodrigo
- 1.3. **Grado Académica:** Maestro en Gestión Pública
- 1.4. **Profesión:** Contador.
- 1.5. **Institución en donde labora:** Instituto Educativo Superior Tecnológico Amazónico.
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Docente de investigación.
- 1.7. **Denominación del instrumento:** "Gestión de las herramientas tecnológicas"
- 1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|--|----|---|---|---|----|
| 1. CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3. ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | x | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6. INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7. 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 |
| 8. COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9. METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10. PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | x | |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | 8 | 40 |
| SUMATORIO TOTAL | | 48 | | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8



CPC. Mg. Sergio Rodrigo Mejía Piña
N° Matricula 19-823

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
- 1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Macahuachi Tananta, Jarvis Dario
- 1.3. **Grado Académica:** Maestro en Gestión Pública
- 1.4. **Profesión:** Contador.
- 1.5. **Institución en donde labora:** MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Gerente general.
- 1.7. **Denominación del instrumento:** “Gestión de las herramientas tecnológicas”
- 1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|--|-----------|---|---|---|----|
| 1. CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3. ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | x | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6. INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7. 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 |
| 8. COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9. METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10. PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | 4 | 45 |
| SUMATORIO TOTAL | | 49 | | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.9


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

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
- 1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Dr. Ramírez García, Gustavo.
- 1.3. **Grado Académica:** Doctor en Ciencias de la Educación.
- 1.4. **Profesión:** Licenciado en Educación.
- 1.5. **Institución en donde labora:** EPG- Universidad Cesar Vallejo.
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Docente de Investigación.
- 1.7. **Denominación del instrumento:** "Desempeño laboral"
- 1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|-----------|---|---|---|----|
| 1 CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2 OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3 ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | x | |
| 4 ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5 SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6 INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7 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 |
| 8 COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9 METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10 PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | 4 | 45 |
| SUMATORIO TOTAL | | 49 | | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.9

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
- 1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy.
- 1.3. **Grado Académica:** Doctor en Ciencias de la Educación.
- 1.4. **Profesión:** Lic. En educación.
- 1.5. **Institución en donde labora:** EPG- Universidad Cesar Vallejo
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Docente de Investigación
- 1.7. **Denominación del instrumento:** "Desempeño laboral"
- 1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|--|-----------|---|---|---|----|
| 1 CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2 OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3 ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 4 ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5 SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6 INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7 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 |
| 8 COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9 METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10 PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | | 50 |
| SUMATORIO TOTAL | | 50 | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Mejía Piña, Sergio Rodrigo
1.3. **Grado Académica:** Maestro en Gestión Pública
1.4. **Profesión:** Contador.
1.5. **Institución en donde labora:** Instituto Educativo Superior Tecnológico Amazónico.
1.6. **Cargo que desempeña:** Docente de investigación.
1.7. **Denominación del instrumento:** "Desempeño laboral"
1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|-----------|---|---|---|----|
| 1. CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 2. OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 3. ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | x | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 6. INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 7. 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 |
| 8. COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 9. METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 10. PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | x | |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | 8 | 40 |
| SUMATORIO TOTAL | | 48 | | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8



CPC. Mg. Sergio Rodrigo Mejía Piña
N° Matricula 19-823

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la investigación:** gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de mariscal ramón castilla, año 2021.
- 1.2. **Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Macahuachi Tananta, Jarvis Dario
- 1.3. **Grado Académica:** Maestro en Gestión Pública
- 1.4. **Profesión:** Contador.
- 1.5. **Institución en donde labora:** MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Gerente general.
- 1.7. **Denominación del instrumento:** “Desempeño laboral”
- 1.8. **Autor del instrumento:** Rodolfo Díaz Soto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------|--|-----------|---|---|---|----|
| 11. CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| 12. OBJETIVIDAD | Los Items del instrumento permitirán medir las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| 13. ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | x | |
| 14. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |
| 15. SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| 16. INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 17. 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 |
| 18. COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de las herramientas tecnológicas. | | | | | x |
| 19. METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | x |
| 20. PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| SUMATORIO PARCIAL | | | | | 4 | 45 |
| SUMATORIO TOTAL | | 49 | | | | |

V. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de investigación, por lo tanto, es aplicable.

VI. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.9


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

ANEXO 4: Base de datos

| RESULTADOS DE INSTRUMENTO - "GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS" | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|------------|------------|------------|------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| N° | D1: Efectividad | | | | | D2: Seguridad | | | | | D3: Transparente | | | | | Suma | Nivel | SPSS |
| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | | | |
| C01 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 39 | Regular | 2 |
| C02 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 54 | Regular | 2 |
| C03 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 61 | Bueno | 3 |
| C04 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 | Regular | 2 |
| C05 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 38 | Regular | 2 |
| C06 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | Malo | 1 |
| C07 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 35 | Regular | 2 |
| C08 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 | Bueno | 3 |
| C09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 | Bueno | 3 |
| C10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 | Regular | 2 |
| C11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 66 | Bueno | 3 |
| C12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 71 | Bueno | 3 |
| C13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 | Bueno | 3 |
| C14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 | Regular | 2 |
| C15 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 46 | Regular | 2 |
| C16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 47 | Regular | 2 |
| C17 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 43 | Regular | 2 |
| C18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | Regular | 2 |
| C19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | Regular | 2 |
| C20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | Regular | 2 |

RESULTADOS DE INSTRUMENTO - "DESEMPEÑO LABORAL"

| N° | D1: Competencia | | | | | D2: Eficacia y eficiencia | | | | | D3: Responsabilidad | | | | | Suma | Nivel | SPSS |
|------------|-----------------|-----|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|------|-------|------|
| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | | | |
| C01 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 40 | Medio | 2 |
| C02 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 53 | Medio | 2 |
| C03 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | Alto | 3 |
| C04 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 38 | Medio | 2 |
| C05 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 39 | Medio | 2 |
| C06 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 33 | Bajo | 1 |
| C07 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 36 | Medio | 2 |
| C08 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 69 | Alto | 3 |
| C09 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 54 | Medio | 2 |
| C10 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 50 | Medio | 2 |
| C11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 66 | Alto | 3 |
| C12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 | Alto | 3 |
| C13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 68 | Alto | 3 |
| C14 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 | Medio | 2 |
| C15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 48 | Medio | 2 |
| C16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 42 | Medio | 2 |
| C17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | Medio | 2 |
| C18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | Medio | 2 |
| C19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | Medio | 2 |
| C20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 | Medio | 2 |

ANEXO 5: Fiabilidad del instrumento

Gestión de herramientas tecnológicas

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .947 | 15 |

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---------|--|---|--|---|
| Ítem 1 | 46.4500 | 125.103 | .711 | .944 |
| Ítem 2 | 46.1500 | 125.187 | .700 | .944 |
| Ítem 3 | 46.2500 | 125.776 | .682 | .945 |
| Ítem 4 | 46.1500 | 120.134 | .845 | .941 |
| Ítem 5 | 46.7500 | 131.987 | .502 | .948 |
| Ítem 6 | 46.4500 | 128.155 | .648 | .945 |
| Ítem 7 | 46.1000 | 127.674 | .625 | .946 |
| Ítem 8 | 46.3500 | 125.082 | .814 | .942 |
| Ítem 9 | 46.2500 | 122.934 | .850 | .941 |
| Ítem 10 | 46.6500 | 122.450 | .783 | .942 |
| Ítem 11 | 46.2500 | 123.039 | .845 | .941 |
| Ítem 12 | 46.1000 | 122.937 | .840 | .941 |
| Ítem 13 | 46.3000 | 124.011 | .766 | .943 |
| Ítem 14 | 46.1000 | 126.726 | .633 | .946 |
| Ítem 15 | 46.1000 | 132.516 | .504 | .948 |

Fiabilidad del instrumento – Desempeño laboral

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .949 | 15 |

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---------|--|---|--|---|
| Ítem 1 | 46.0500 | 122.787 | .762 | .945 |
| Ítem 2 | 46.2500 | 126.303 | .624 | .948 |
| Ítem 3 | 45.9500 | 121.524 | .780 | .944 |
| Ítem 4 | 46.1500 | 121.187 | .765 | .945 |
| Ítem 5 | 46.4000 | 126.463 | .553 | .950 |
| Ítem 6 | 46.3000 | 119.484 | .792 | .944 |
| Ítem 7 | 46.3000 | 124.326 | .687 | .946 |
| Ítem 8 | 46.1500 | 128.345 | .686 | .947 |
| Ítem 9 | 46.1000 | 125.147 | .657 | .947 |
| Ítem 10 | 46.6000 | 126.358 | .827 | .944 |
| Ítem 11 | 46.3500 | 122.766 | .817 | .943 |
| Ítem 12 | 46.0000 | 129.158 | .579 | .949 |
| Ítem 13 | 46.0000 | 120.526 | .786 | .944 |
| Ítem 14 | 46.0500 | 119.418 | .834 | .943 |
| Ítem 15 | 46.3500 | 123.608 | .776 | .944 |

ANEXO 6: solicitud de autorización para efectuar la investigación.



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de fortalecimiento de la soberanía nacional"

SOLICITA: Autorización para la ejecución de la Investigación, uso del nombre de la Institución en el título y publicación de los resultados.

Señor:
Andrés A. Ballasco Mucha
Gerente Municipal.
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL RAMON CASTILLA.



Yo Rodolfo Díaz Soto, con DNI N° 42801971, domiciliado en la Calle libertad N° 211 caballo cocha, con respeto se presenta y expone lo siguiente.

El suscrito concluyo sus estudios de Maestría en gestión pública el 11 de octubre de 2021, en la escuela de Posgrado de la Universidad San Martín de Porres-Lima, y como propuesta de investigación a titulado: **"GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL RAMÓN CASTILLA, AÑO 2021"** la futura Tesis a fin de poder obtener el agrado académico de Maestro en Gestión Pública.

Por ello, solicito me brinde las facilidades y autorización para poder realizar el estudio materia de investigación, asimismo colocar el nombre en el proyecto de y la futura tesis y publicar los resultados utilizando el nombre de la entidad que Ud. Representa (municipalidad provincial Mariscal Ramón Castilla)

Adjunto Certificado de Egreso.

Caballo cocho 25 de julio del 2022


Rodolfo Díaz Soto



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
MARISCAL RAMÓN CASTILLA
CABALLO COCHA - LORETO - PERÚ. RUC: 20280417131
GERENCIA MUNICIPAL



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de fortalecimiento de la soberanía nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

El que suscribe:

El Señor Gerente Municipal Andrés A. Ballasco Mucha, **AUTORIZA**, al Lic. Rodolfo Díaz Soto, aplicar sus instrumentos de recolección de datos como requisito para el desarrollo de su tesis titulado: "GESTIÓN DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL RAMÓN CASTILLA, AÑO 2021" por lo cual, se pide que se le brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines correspondientes.

Caballo Cocha, 26 de julio del 2022


Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla
LIC. ANDRÉS AVELINO BALLASCO MUCHA
GERENTE MUNICIPAL