



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de
una municipalidad - Cajamarca, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tarrillo Flores, Nelly (orcid.org/0009-0001-5822-6403)

ASESORES:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (orcid.org/0000-0002-5248-4858)

Dra. Barturen Mondragon, Eliana Maritza (orcid.org/0000-0002-0458-1637)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLON PRIETO RAFAEL DAMIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024", cuyo autor es TARRILLO FLORES NELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLON PRIETO RAFAEL DAMIAN DNI: 18109477 ORCID: 0000-0002-5248-4858	Firmado electrónicamente por: VILLONPR el 10-08- 2024 19:58:20

Código documento Trilce: TRI - 0840964



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TARRILLO FLORES NELLY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NELLY TARRILLO FLORES DNI: 48134568 ORCID: 0009-0001-5822-6403	Firmado electrónicamente por: NTARRILLOF el 31-07- 2024 17:15:35

Código documento Trilce: TRI - 0840963



Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios por brindarme mucha sabiduría y esfuerzo para poder lograr este objetivo profesional. Así mismo, a mis padres por haberme brindado todo su apoyo y amor incondicional. También a mis hermanos, por siempre impulsarme para cumplir mis objetivos y ser mi motivación para sobresalir en mis proyectos personales y ser un bien para la sociedad.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por otorgarme las herramientas necesarias para el desarrollo de la presente investigación. A mis asesores Dr. Villon Prieto Rafael Damian y Dra. Barturen Mondragón, Eliana Maritza por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

A mis compañeros de labores que apoyaron en el desarrollo de la presente investigación, proporcionando valiosa información.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
VII. PROPUESTA.....	26
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba open government para la gestión de los trabajadores	14
Tabla 2	Gestión de los trabajadores	15
Tabla 3	Gestión del empleo de los trabajadores	16
Tabla 4	Gestión del rendimiento de los trabajadores	17
Tabla 5	Gestión del Desarrollo y Capacitación de los trabajadores	18
Tabla 6	Cronograma de la propuesta	27
Tabla 7	Presupuesto tentativo	28

Resumen

Este estudio se centra en la incorporación de un modelo integral de Open Government en Cajamarca con el propósito en la gestión de los empleados municipales, teniendo como objetivo fomentar la transparencia, la participación ciudadana y la eficiencia administrativa mediante la apertura de datos y procesos gubernamentales orientado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 17: Alianzas para lograr los objetivos vinculado con el tercer pilar de la gestión por procesos; además, empleando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, se realizaron 194 encuestas y análisis estadísticos para evaluar la percepción de los trabajadores municipales, los resultados revelan una percepción favorable en términos de transparencia y participación ciudadana, aunque también se identificaron áreas a mejorar en rendición de cuentas e integridad pública, la correlación positiva de 0.548 entre las prácticas de recursos humanos y la efectividad del modelo de gobierno abierto destaca la importancia de incorporar políticas efectivas para fortalecer la gestión municipal. Se concluye que es esencial mejorar las estrategias de recursos humanos para aumentar la motivación y rendimiento de los empleados municipales y superar las barreras en rendición de cuentas e integridad pública.

Palabras clave: Gobierno abierto, recursos humanos, transparencia, participación ciudadana.

Abstract

This study focuses on the incorporation of a comprehensive Open Government model in Cajamarca with the purpose of optimizing the management of municipal employees, aiming to promote transparency, citizen participation and administrative efficiency through the opening of government data and processes oriented to Sustainable Development Goal 17: Partnerships to achieve the goals linked to the third pillar of process management; in addition, using a quantitative approach with a non-experimental design, 194 surveys and statistical analysis were conducted to assess the perception of municipal workers, the results reveal a favorable perception in terms of transparency and citizen participation, although areas for improvement in accountability and public integrity were also identified, the positive correlation of 0.548 between human resources practices and the effectiveness of the Open Government model highlights the importance of incorporating effective policies to strengthen municipal management. It is concluded that it is essential to improve human resources strategies to increase the motivation and performance of municipal employees and to overcome barriers in accountability and public integrity.

Keywords: Open government, human resources, transparency, citizen participation.

I. INTRODUCCIÓN

Se planteo la incorporación de un modelo de Open Government (MOG) para mejorar la gestión de los trabajadores municipales, este enfoque busco fomentar con claridad y la involucración ciudadana a través de la publicación de datos y procesos gubernamentales, la iniciativa pretendió optimizar la asignación de recursos humanos, fortaleciendo la rendición de cuentas y facilitando la toma de decisiones fundamentada en pruebas; Asimismo, se sugirió la inclusión de la ciudadanía en la formulación de políticas y programas, garantizando así una administración más representativa y eficiente que responda a las necesidades locales con mayor efectividad, de acuerdo con el objetivo de desarrollo sostenible se relacionó con el objetivo 8, que se centra en el trabajo decente y el crecimiento económico; promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, la meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

En la era digital y transparente, el MOG se destacó como un modelo innovador para mejorar la gestión de los trabajadores en las municipalidades, en España, Shai et al. (2023) resaltaron cómo promovió la supervisión ciudadana y la transparencia gubernamental, en Alemania, Sripathi et al. (2024) encontraron que la satisfacción laboral influye en las actitudes hacia el gobierno abierto, mientras tanto, en China, Andreas et al. (2023) destacaron su potencial para impulsar el desarrollo económico y mejorar los servicios gubernamentales, sin embargo, este enfoque se perfila como un instrumento fundamental en el aumento de la eficacia y la participación ciudadana, aspectos críticos para abordar los desafíos específicos de la gestión, además, la implementación de estas prácticas promueve una mentalidad de trabajo conjunto y credibilidad entre los trabajadores municipales y la comunidad, factores esenciales para enfrentar los problemas locales.

Además, en España, María E et al. (2023) mencionaron que los datos de gobierno abierto presentan desafíos significativos en términos de privacidad, requiriendo soluciones técnicas, legales y procesales para abordar preocupaciones sobre re identificación y prácticas justas de información. Por ello, Jingzhu & Tongrui (2023) destacan la importancia de desarrollar marcos basados en riesgos para garantizar la

protección de la privacidad a nivel gubernamental, mejorando la gestión de los trabajadores mediante un modelo de gobierno abierto. Yao-Ping et al. (2024) demostraron cómo los recursos humanos influyen en las capacidades innovadoras de los empleados, alineados con los objetivos de gobierno abierto, sugiriendo que la ejecución de políticas de capacitación permanente es crucial para potenciar estas capacidades y fomentar un entorno de trabajo adaptativo, mejorando la gestión de los trabajadores mediante un modelo de gobierno abierto.

En Brasil, Ali & Alex (2023) mencionaron que diversos países han adoptado medidas y políticas orientadas a potenciar la promoción de un gobierno abierto, mejorando la calidad de los servicios en los habitantes, además, en México Ibrahim et al. (2023) indicaron que los datos de gobierno abierto emergen como una pieza vital para el empoderamiento ciudadano y la adopción de decisiones en el contexto de gobierno electrónico, desde Japón, Xiaojuan et al. (2023) Mencionaron que su impacto completo aún no se ha realizado, subrayando la necesidad de una mayor comprensión y uso activo de los portales de gobierno abierto para optimizar las soluciones urbanas basadas en el conocimiento, destacando que la educación y capacitación se perfilan como elementos cruciales para una implementación efectiva y sostenible de estas iniciativas, elementos esenciales para abordar los retos intrínsecos de la administración de los empleados.

En Perú, García et al. (2022) Indicaron que, entre los gobiernos regionales y locales evaluados, solo una administración gubernamental regional y cuatro a nivel local han incorporado sistemas de bases de gobierno abierto, lo que equivale al 0.26 % de conformidad alcanzada, por otro lado, la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple totalmente con los estándares de gobierno abierto, ofreciendo una implementación exhaustiva y accesible, por ello, Roslyn et al. (2024) Afirmaron que la integración de un gobierno abierto en recursos humanos puede requerir colaboración entre profesionales de recursos humanos y expertos en tecnología, promoviendo la transparencia y la eficiencia del talento humano, asimismo, Lopez et al. (2021) examinaron la administración local y su influencia en la capacidad de gobierno, resaltando la importancia de mejorar las capacidades humanas para un desempeño eficiente que se adapte a los objetivos de un gobierno abierto.

En Cajamarca, Maguiña (2024) resaltaron la importancia de aumentar el involucramiento de los habitantes para elevar la legitimidad y la confianza en las entidades públicas, mediante un modelo de datos abierto, realizado en el distrito de

Cajamarca, este método subraya la importancia de una mayor implicación de la población en la gobernanza municipal, lo que podría mejorar la eficacia de las políticas implementadas y reforzar la conexión entre la comunidad y la administración local, asimismo, Campos (2023) sugirieron que la administración de recursos tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, subrayando la importancia de implementar estrategias eficientes de gestión para mejorar la productividad en el trabajo, además, según Calle (2022) encontraron la conexión entre estas variables es moderadamente positiva, lo que indica la urgencia de realizar mejoras en la accesibilidad y claridad de los datos y servicios proporcionados por la administración local para promover una mayor participación ciudadana en Cajamarca.

Basado en el tema de investigación sobre MOG para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, surgió la pregunta general: ¿Cómo se puede mejorar la gestión de los trabajadores municipales mediante un modelo de open government en una municipalidad de Cajamarca?

En relación a ello, se planteó como objetivo general, proponer un modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Los objetivos específicos fueron, Determinar la gestión de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, Analizar la gestión del empleo de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, Analizar la gestión del rendimiento de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, Analizar Gestión del Desarrollo y Capacitación de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, en cuanto a la Justificación se fundamenta en la apreciación de los fundamentos del Open Government (OG), destacando su relevancia en fomentar la apertura, la involucración de la comunidad y la eficacia en la gestión pública, desde una perspectiva metodológica, se empleó un enfoque que integre métodos cualitativos y cuantitativos para analizar la percepción de los colaboradores municipales, identificar obstáculos para la implementación efectiva del modelo y evaluar su impacto en la gestión, en la práctica, se pretende establecer una estrecha colaboración con las autoridades locales y los trabajadores municipales para implementar acciones basadas en los hallazgos de la investigación, con el objetivo de mejorar la efectividad y eficiencia municipal sobre los servicios brindados en Cajamarca, promoviendo así la gobernanza abierta y efectiva a nivel local.

En cuanto a los antecedentes, en China, Fang et al. (2024) se propusieron examinar como objetivo el estado actual del Gobierno Abierto a nivel mundial, utilizando un enfoque cuantitativo de diseño no experimental – descriptivo, donde las pruebas mostraron que los ecosistemas de gobierno abierto están divididos en diferentes niveles, y que estos niveles interactúan entre sí gracias al intercambio de información, donde Matheus et al. (2023) concluyen que su estudio proporciona nuevas posibilidades para la exploración teórica y la implementación práctica del enfoque basado en ecosistemas, en la misma línea, Kawashita et al. (2024) Tuvieron como objetivo indagar sobre el uso de datos de gobierno abierto en municipalidades de los estados brasileños, utilizando un método de encuesta seguido de entrevistas, aplicado a 26 funcionarios brasileños, sus resultados muestran que el uso de datos de gobierno abierto es controvertido, por otro lado, la falta de recursos humanos con conocimientos adecuados se identificó como una barrera relevante, concluyendo de forma similar a Fernandes et al. (2023) mencionando que el uso de datos ofrece una perspectiva amplia sobre cómo se utilizan y se integran estos datos en Brasil, identificando los factores que impulsan y facilitan su uso, lo que proporciona una guía clara para mejorar su aplicación.

Asimismo, en Austria, Peng et al. (2024) establecieron como objetivo entender de qué manera las tácticas de administración de talento humanos afectan la habilidad para innovar de los empleados y su alineación con los objetivos ambientales, para lograr esto, se encuestó a 487 empleados utilizando un enfoque cuantitativo, sus resultados demostraron que la implementación de estrategias de administración de recursos puede elevar el nivel de confianza de trabajadores en sí mismos y promover la innovación en términos de sostenibilidad, donde Matute & Ruvalcaba (2023) concuerdan en la importancia del gobierno abierto al fomentar la sostenibilidad, brindando así un marco valioso para abordar los desafíos ambientales desde una visión completa de la administración de talento humano, sumado a ello, Australia Cameron et al. (2024) tuvieron como propósito examinar el área de administración de recursos y mapear su evolución desde 2000 hasta 2022, donde sus resultados señalan la necesidad de colaboración entre profesionales de recursos humanos y expertos en análisis de datos de gobierno abierto para la formulación de decisiones estratégicas; por lo que, Benmohamed, et al. (2024) concluyen en la relevancia del uso efectivo del talento humano en el ámbito gubernamental para crear valor público

a través del gobierno datos gubernamentales abiertos, reflejando la relevancia de una administración orientada a la gestión humana en el contexto del gobierno abierto.

A pesar de ello, Wang et al. (2024) encontró un bajo nivel de conocimiento entre los ciudadanos japoneses sobre los datos gubernamentales abiertos y los portales identificando diferencias entre las expectativas ciudadanas y el desarrollo de los portales en términos de contenido, accesibilidad y funciones de apoyo, además, se observaron correlaciones entre la conciencia, las necesidades, el acceso y el uso de parte de los ciudadanos; por lo que, Alexopoulos et al. (2024) proporciona un marco útil para comprender cómo los ciudadanos interactúan con los elementos que inciden en su empleo, lo que puede ayudar a mejorar la instauración de políticas de gobierno abierto, asimismo, Li et al. (2024) tuvieron como objetivo identificar los riesgos de privacidad en los datos de gobierno abierto de Francia donde se encontraron 17 factores de riesgo de privacidad en los datos de gobierno abierto, agrupados en cinco dimensiones, sirviendo de base para abordar los riesgos de privacidad de manera efectiva, por ello Tan (2023) concluye en que, los responsables de políticas y diseñadores de sistemas pueden crear estrategias sólidas para utilizar la inteligencia artificial en los datos de la gobernanza pública, mejorando la eficiencia en la gestión del gobierno y eliminando los factores de riesgo de privacidad.

En base a ello, Jia & Hou (2024) tuvieron como objetivo analizar la forma en que se administra el capital humano influenciada por la inteligencia artificial (IA) afecta a las empresas chinas, descubriendo que esta gestión, cuando es impulsada por la IA, ejerce una influencia favorable en la dedicación de los trabajadores, lo que a su vez está vinculado a una mejora en su rendimiento laboral, concluyendo de manera similar con Asfahani (2024) el cual destaca cómo la integración de datos transforma la gestión del talento hacia prácticas sostenibles de talento humano, equilibrando estrategias basadas en datos con el aspecto humano, Sreya et al. (2023) tuvieron como objetivo analizar el potencial de gobierno abierto en las tácticas implementadas en la administración del personal en las entidades de Kerala, donde el gobierno abierto actúa como intermediario entre las estrategias de administración de personal y el crecimiento sostenible del personal, mostrando un impacto positivo en mejorar prácticas, toma de decisiones e innovación en este ámbito, según Nayak et a. (2023) concluyendo que las estrategias de calidad total en recursos humanos son un impulsor clave de la efectividad organizacional, promoviendo el compromiso y la satisfacción laboral.

Asimismo, en China Ye et al. (2024) obtuvieron como objetivo analizar la función de las relaciones intergubernamentales en la adopción de datos de gobierno abiertos, por lo que su estudio revela que la presión de gobiernos superiores y vecinos impulsar, además, señala que las políticas provinciales afectan a los pilotos municipales, enriqueciendo la comprensión de la adopción por ello, Shao (2024) destaca la necesidad de centrarse en las aplicaciones prácticas y monitorear su uso, así como de integrarlos con otras iniciativas gubernamentales y tecnologías emergentes como la web semántica, contribuyendo significativamente al entendimiento del uso en países en desarrollo, por ello, en Japón, Wang (2024) tuvo como propósito optimizar la administración de los recursos humanos en empresas de fabricación inteligentes a través de la integración de un gobierno abierto y el aprendizaje automático, dando como resultado que las estrategias propuestas permiten una gestión más eficiente, así como una mejor comprensión del acceso a gobierno abierto, concluyendo de manera similar con Tommy et al. (2022) mencionando que la integración de estos factores en la gestión de recursos humanos en corporaciones mejora la eficiencia y la comprensión empresarial, fomentando una gestión eficiente del capital humano y promueven el éxito sostenible de la organización.

Por último, Than et al. (2023) establecieron como propósito analizar cómo la innovación afecta a los métodos de gestión de recursos humanos en empresas chinas, utilizando un enfoque cuantitativo, encuestando a 281 participantes en 95 empresas, dando como resultado que la innovación opera como un intermediario en la conexión entre las tácticas de administración del recurso humano y el desarrollo de las organizaciones en empresas chinas; por lo que, Macini et al. (2023) mencionaron que las empresas que incorporan tácticas de administración de recursos humanos efectivas están más inclinadas a generar un entorno propicio para la innovación.

En cuanto a Perú, Morales Rocha et al. (2023) abordaron como objetivo determinar la influencia de la administración de gobierno transparente en la percepción de la población sobre los municipios peruanos, utilizando un enfoque cuantitativo para la metodología, con un diseño de investigación descriptivo, con una muestra de 319 municipios provinciales, sus resultados la revelan que la implementación de este tipo de gobierno contribuyen notablemente al nivel de confianza de las personas hacia los municipios del Perú, incrementándose en un 42.5%, según Ghiggo et al. (2022) concluyeron que la adopción de una administración de gobierno abierto en los

municipios peruanos genera un impacto significativo en la confianza que la población les otorga a ellos.

Por ello, Guerra-Fernández et al. (2024) establecieron pautas para mejorar la rentabilidad en restaurantes de Perú a través de un sistema de gestión logística relacionado con la administración de recursos humanos, utilizando un enfoque cuantitativo, a través de encuestas a 22 trabajadores de restaurantes, mostrando el éxito de la estrategia implementada, además, resaltan la relevancia de una administración eficiente del personal para asegurar la eficacia de los procedimientos logísticos, por lo que Morales et al. (2022) sugirieron adaptar las estrategias para la administración del capital humano con la finalidad de reforzar la eficiencia y el estándar de los procedimientos.

En lo que respecta a Cajamarca, Núñez (2023) tuvo como objetivo proponer tácticas para la actualización de la gestión gubernamental en una entidad subregional de Cajamarca mediante la aplicación de un modelo de gobierno transparente utilizando un diseño no aleatorio, con una muestra que incluyó a 65 empleados públicos, a quienes se les administró un cuestionario, cuyos resultados indicaron revelaron un nivel bajo de incorporación de gobierno abierto, identificando factores, relacionados con la infraestructura tecnológica y plataforma en línea, los cuales también presentaron un nivel bajo de incorporación, Fernandez (2022) concluyó que la propuesta de tácticas para instaurar políticas de gobierno abierto contribuirá con el avance de la región, por último, Luna (2023) tuvo como objetivo analizar el impacto del capital humano en la eficiencia de los empleados de una compañía en Cajamarca en 2023, empleando un enfoque cuantitativo, con una población de 126 colaboradores, los cuales fueron encuestado, así mismo los resultados mostraron que más del 50% percibe una buena administración sobre los trabajadores, influyendo significativamente en la eficiencia laboral ($p=0.685$) y en las competencias ($p=0.726$);por lo que, Cruzado (2020) llega a la conclusión de que la gestión de recursos humanos tiene un impacto considerable en la ejecución en el trabajo, subrayando la importancia de una administración eficaz de personal.

En relación con las bases teóricas, según el Gobierno del Perú (2024) el concepto de gobierno abierto representa un sistema innovador en la administración pública, centrado en mejorar la interacción entre el Estado y los ciudadanos, fomentando la colaboración en los procedimientos para la selección de acciones, este modelo gubernamental fomenta la transparencia, la participación ciudadana, la rendición de

cuentas y la integridad como valores fundamentales, según Oliveira (2020) una descripción de gobierno abierto puede ser entendida como la habilidad que los individuos tienen en un sistema democrático para exigir que un gobierno se haga responsable de sus actos y para evaluar la validez de las diversas decisiones que podría tomar.

Adicionalmente, El Peruano (2023) muestra que el gobierno abierto es apoyado por el Decreto Supremo N°033-2023-PCM; donde, tiene como finalidad que las naciones participantes asuman compromisos específicos, mediante planes de acción bianuales, que fomenten los principios de transparencia y acceso a datos de carácter público, participación activa, rendición de cuentas, integridad, adopción de tecnología y fomento de la innovación, con el propósito de impulsar hacia administraciones gubernamentales más transparentes, eficientes y responsables en la gestión del presupuesto y el incremento del bienestar de la población.

Por lo tanto, para las dimensiones de gobierno abierto, se debe considerar la transparencia, el cual según la comisión económica para América Latina y el Caribe (2024) es un principio que alude a un método de comportamiento de la administración pública, Implica que los detalles sobre las operaciones de los entes gubernamentales sean producidos y estén disponibles para el público, con exclusiones limitadas, de forma puntual y en formatos de datos accesibles sin limitaciones para su aprovechamiento, asimismo, Gustavo (2004) define la transparencia como el deber del Estado de proporcionar a los ciudadanos, cuando lo soliciten, acceso sin demoras a los datos en manos de las entidades gubernamentales, por consiguiente, para la dimensión de participación ciudadana, según el Congreso de la República del Perú (2013) se define como una serie de mecanismos a través de los cuales los ciudadanos tienen la facultad de involucrarse en las determinaciones gubernamentales o influir en ellas, con el objetivo de reflejar sus intereses tanto personales como grupales, además, según la Plataforma del Estado Peruano (2023) la integridad pública se caracteriza por la actuación congruente que impulsa y salvaguarda el servicio ético de la función pública, garantizando que los poderes y recursos encomendados al Estado se utilicen para los propósitos previstos y asegurando la prestación de servicios públicos dirigidos al bien común y la creación de valor público.

Como última dimensión de gobierno abierto se presenta la rendición de cuentas, según la Oficina Nacional de Procesos Electorales (2021) el procedimiento de rendición de cuentas comprende una serie de fases y acciones consecutivas a través

de las cuales una autoridad, durante su mandato y al concluir el mismo, comunica a la contraloría sobre la gestión de los recursos gubernamentales y activos estatales bajo su responsabilidad, principalmente en relación con los sistemas administrativos, indicadores socioeconómicos, los activos y servicios de utilidad pública proporcionados por la entidad, y la evaluación interna de la gestión de los bienes y servicios, todo ello a través de un reporte de rendición de cuentas, en cuanto a recursos humanos, según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) los recursos humanos se refieren al área dentro de una entidad encargada de administrar y manejar el capital humano, esto abarca actividades como la planificación de políticas de recursos humanos, administración del empleo, supervisión del desempeño, y gestión del desarrollo y formación, asimismo, Quiroz (2018) lo define como el término utilizado para valorar la capacidad o idoneidad de un sistema o entidad económica para lograr metas específicas, reduciendo al mínimo la utilización de recursos.

Además, la planificación de políticas de recursos humanos según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) se refiere al procedimiento estratégico mediante el cual una entidad identifica, desarrolla y ejecuta iniciativas destinadas a gestionar eficazmente su capital humano, este proceso implica la formulación de políticas y procesos que buscan alinear las necesidades de la organización, con el fin de promover un ambiente satisfactorio para todos los empleados, por consiguiente, según la Plataforma digital única del Estado Peruano (2022) la gestión del empleo es el proceso integral mediante el cual una empresa planifica, organiza y administra su fuerza laboral; además, incorpora la identificación de necesidades de personal, la captación de habilidades a través de procesos de búsqueda, elección de aspirantes, contratación, capacitación y progreso del personal, así como la implementación de políticas y prácticas para retener y motivar al personal, este enfoque táctico busca garantizar que la entidad disponga del personal adecuado en las posiciones correctas y en el momento apropiado, logrando sus metas empresariales.

Mientras que, la gestión del rendimiento según la Plataforma del Estado Peruano (2020) es un método estructurado que implica establecer expectativas claras, valorar el rendimiento de los trabajadores de forma periódica, ofrecer retroalimentación constructiva y brindar oportunidades de desarrollo profesional. Además de identificar fortalezas y áreas de mejora, este proceso también busca concordar los objetivos individuales alineados con los objetivos organizacionales, fomentar la motivación,

compromiso y recompensar el rendimiento sobresaliente, por último, la gestión del desarrollo y capacitación según la plataforma digital única del Estado Peruano (2021) se refiere al procedimiento estructurado y constante a través del cual una empresa determina las necesidades educativas de sus empleados, elabora e implementa programas de formación y desarrollo, evaluando su efectividad, este enfoque busca potenciar las aptitudes, conocimientos y destrezas del personal para impulsar su crecimiento profesional; además, involucra la generación de un entorno educativo que promueva la innovación, el crecimiento personal y la retención del talento.

Su relación con la aplicación de principios de claridad y justicia en la administración del personal ayuda a disminuir las desigualdades en el acceso a empleos y oportunidades de crecimiento profesional dentro de la municipalidad, con el objetivo once de ciudades y comunidades sostenibles con el objetivo de promover una urbanización inclusiva y sostenible, así como mejorar la capacidad para la planificación y gestión participativa, integrada y sustentable y su relación de la gestión abierta de los trabajadores contribuye a una administración municipal más participativa y sostenible, con el objetivo diecisiete de asociaciones para alcanzar los objetivos, con el propósito de incentivar y fomentar la formación de asociaciones eficaces en los ámbitos público, público-privado y de la sociedad civil, y su conexión con el modelo de gobierno abierto que promueve la cooperación entre el sector público, los empleados y la comunidad, creando alianzas que fortalecen la implementación.

La relación entre la investigación y los sistemas administrativos de gestión pública es profunda y multifacética, a continuación, se exploran estas relaciones en detalle con el sistema de información y transparencia su relación con un gobierno abierto promueve la publicación de información clara y accesible sobre la gestión de los trabajadores, incluyendo procesos de contratación, evaluaciones de desempeño y decisiones administrativas, esto fortalece La claridad y la responsabilidad en la gestión pública, la integración de la implementación de plataformas digitales donde se publican datos relevantes y se permite el acceso público a esta información, con el sistema de participación ciudadana, se promueve la participación activa de los residentes y empleados en la toma de decisiones, garantizando que las políticas y prácticas reflejen las necesidades y expectativas de la comunidad y del personal municipal, su integración de establecimiento de foros, encuestas y consultas públicas en línea donde los empleados y ciudadanos puedan expresar sus opiniones y

propuestas, el sistema de administración de personal, en relación con un modelo de gobierno abierto, puede optimizar los procedimientos de selección, contratación, formación y evaluación del personal, garantizando la equidad y la eficacia en la gestión de los recursos humanos su integración a la implementación de herramientas digitales que automatizan y transparentan los procesos de gestión de recursos humanos, y la inclusión de módulos de participación y retroalimentación para los empleados, con el sistema de planificación y gestión estratégica su relación de la implementación de principios de gobierno abierto en la planificación y gestión estratégica permite una toma de decisiones más inclusiva y basada en datos, mejorando la formulación y ejecución de políticas y su integración en el uso de plataformas de análisis de datos y participación para involucrar a los empleados en la definición de objetivos y estrategias a nivel municipal, con la gestión financiera y presupuestaria del sistema de gestión financiera y presupuestaria con la relación de la transparencia en la gestión de los trabajadores implica una mayor claridad en la asignación y utilización de los recursos económicos, optimizando la eficacia y la responsabilidad en la gestión presupuestaria y su integración de la publicación de informes financieros y presupuestarios que detallan los gastos relacionados con la gestión de los trabajadores y permiten el monitoreo ciudadano y de los empleados, en el sistema de supervisión y control Interno y su relación de un enfoque de gobierno abierto facilita las auditorías y el control interno al proporcionar información transparente y accesible.

II. METODOLOGÍA

En este capítulo se abordó todo lo relacionado con la base metodológica. Según el libro de Pereyra (2022), se definió como el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos organizados que se emplean para realizar una investigación.

En su libro de investigación, Díaz (2023) sostuvo que el tipo de investigación fue básico, caracterizándose por la generación de conocimiento teórico sin buscar la aplicación inmediata de los resultados. Chávez (2019), también en su libro de investigación, presentó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recopilación y el estudio estadístico para establecer conexiones entre variables, en su artículo, Rodríguez y Mendivelso (2018) mencionaron que para este tipo de diseño no es necesario alterar las variables, ya que la recopilación de datos se lleva a cabo en su condición original, sin intervención del investigador en el comportamiento de las variables, y los datos se recogen en un único momento temporal; para la siguiente investigación se consideró el tipo de investigación básica con enfoque cuantitativo y con diseño no experimental, transversal, descriptivo simple y propositivo.

En su artículo, Barrios (2018) definió una variable en investigación como una cualidad, atributo o fenómeno que se puede cuantificar, observar o ajustar, y describió que la operacionalización de las variables consiste en el procedimiento de definir y medir las variables empleadas en una investigación, según el artículo de Espinoza (2018), la variable independiente se describió como aquella que el investigador podía modificar o controlar intencionalmente para observar su impacto en otra variable; en este caso, se tomó como variable independiente Open Government y como variable dependiente los recursos humanos, que se midieron, registraron u observaron para evaluar cómo cambiaban en respuesta a una o más variables dependientes. La investigación presentó dos variables: la variable independiente, OG, definida conceptualmente por la Plataforma del Estado Peruano (2024) como un enfoque innovador en la administración pública cuyo propósito era reforzar la relación entre el gobierno y los habitantes, fomentando la colaboración en la formulación y aplicación de políticas, según Sánchez (2017) en su libro de investigación, la definición operacional era crucial y necesaria para realizar un proyecto de investigación, dado que la información necesitaba ser recolectada y verificable al mismo tiempo en cada variable, en cuanto a la variable OG, esta se constituyó por 4 dimensiones y 20 indicadores; de acuerdo con el informe de Godoy (2020), cada variable tenía un tipo de escala que determinaba su comportamiento en el análisis de datos, y estas escalas influían en el

método de análisis y en la estadística empleada. En la presente investigación se empleó la escala de medición ordinal y la escala de Likert, con una valoración de: Nunca-1; Casi nunca-2; A veces-3; Casi siempre-4 y Siempre-5.

En su artículo, Ventura (2018) manifestó que la población incluía todos los aspectos dentro del marco del estudio, con las mismas características y propiedades, ya sean personas, objetos u otros. Arias et al. (2016) indicaron que se consideraron 390 servidores públicos en su estudio, excluyendo locadores de servicios e incluyendo servidores nombrados y contratos administrativos de servicios, según criterios de inclusión y exclusión. La muestra de población finita fue de 194 (véase anexo N° 05). Ñaupas et al. (2018) definieron el muestreo aleatorio como un procedimiento donde cada individuo tenía una oportunidad igualitaria de ser seleccionado para la muestra. En su artículo, Cabezas et al. (2018) indicaron que la técnica para la recolección de datos fue una encuesta, destacada como un instrumento empleado para obtener información directa de individuos o grupos relevantes con el fin de recabar datos sobre comportamientos y características de una comunidad específica. El instrumento utilizado fue un cuestionario, definido por Ñaupas et al. (2018) en su libro de investigación como un grupo de interrogantes elaborados para recolectar información exacta sobre un tema relevante mediante preguntas claras y específicas. La encuesta empleó la escala Likert para evaluar las opiniones y actitudes de los participantes. Posteriormente, los datos recolectados fueron analizados utilizando el office de Excel aplicando diversas técnicas de análisis estadístico, incluyendo la estadística descriptiva e inferencial, proporcionando un análisis exhaustivo sobre la distribución de las respuestas, tendencias y patrones, facilitando la interpretación de los datos recopilados.

En referencia a los aspectos éticos, la investigación se basó en el Informe Belmont (Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos en Investigación Biomédica y Conductual, 1979), que establece principios de respeto, beneficencia y justicia. Además, según la Resolución de Consejo Universitario 0470 de la Universidad César Vallejo (2022), las investigaciones con humanos o muestras biológicas requerían consentimiento informado, obteniendo permiso voluntario y explícito de los adultos involucrados, con detalles claros del estudio y la posibilidad de revocar el consentimiento sin desventajas.

III. RESULTADOS

Para abordar los resultados, se muestran los valores obtenidos para cada propósito con el objetivo de destacar la problemática detectada a través del examen de los datos reunidos mediante el instrumento de entrevista aplicado a 194 empleados públicos, incluyendo tanto a servidores titulares como aquellos con contrato administrativo en la institución.

Se trabaja el objetivo general, proponer un MOG para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, el cual fue medido con el instrumento que se aplicó en la muestra objetivo, se trabajó bajo las dimensiones de transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, integridad pública, planificación de políticas de recursos humanos, gestiones del empleo, del rendimiento, del desarrollo y capacitación se aplicó el cuestionario con 40 indicadores, se muestra el resultado de la aplicación del instrumento.

Tabla 1

Open government para la gestión de los trabajadores

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	2333	30%
Nivel Medio	4782	62%
Nivel Alto	645	8%
TOTAL	7760	100%

Nota. en la Tabla 1, se puede decir que la apreciación que tienen las personas de la muestra tomada influye en la tendencia que no existe un OG ni la gestión de los trabajadores con tendencia del 30% y 62% respectivamente, eso no permitió trabajar en la propuesta que se tiene como objetivo general, se pudo apreciar que la institución no cuenta con proyectos claros para llegar en un tiempo cercano para cambiar la realidad actual.

Para este resultado se trabajó el objetivo específico donde se determinan la gestión de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, se tomó en cuenta las dimensiones planificación de políticas de recursos humanos, gestiones del empleo, del rendimiento, del desarrollo y capacitación, se aplicó el cuestionario con 20 indicadores, se exhiben los resultados de la aplicación del instrumento

Tabla 2
Gestión de los trabajadores

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	1041	27%
Nivel Medio	2469	64%
Nivel Alto	370	10%
TOTAL	3880	100%

Nota. en tabla 2 se puede definir que la gestión de los trabajadores se tiene una percepción de los involucrados en la recopilación de datos que es determinante que no hay una buena gestión del trabajador, resultado que se presenta con los niveles de 27% y 64%, situación que demuestra la poca confianza en sus colaboradores de gestión pública, se define que se debe promover mediante las legislaturas a la modernización de cada proceso en la gestión pública y realizar las constantes actividades de capacitaciones en los usuarios y colaboradores de la institución.

Para este resultado se tomo en cuenta la información correspondiente al objetivo específico analizar la gestión del empleo de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, el cual cuenta con los siguientes indicadores como procesos de selección, programas de capacitación, evaluación del desempeño, transparencia en la contratación y satisfacción con las condiciones laborales, se exhiben los resultados de la utilización del instrumento.

Tabla 3
Gestión del empleo

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	170	18%
Nivel Medio	476	49%
Nivel Alto	324	33%
TOTAL	970	100%

Nota. En la tabla 3 se puede apreciar como hay una mejora en la gestión del empleo esto se presenta por los perfiles que en la actualidad se tiene en las instituciones, y lo representa con un 33% y 49% correspondientemente con una tendencia a la mejora, por la presencia de centros de estudios de calidad en la región, que permite la competitividad en las convocatorias para los puestos de trabajo y mejorando el perfil en la gestión del empleo.

En este resultado se trabajó el objetivo específico de analizar la gestión del rendimiento de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, este cuenta con las dimensiones como claridad de los objetivos de desempeño, justicia en la elaboración del rendimiento, impacto de las evaluaciones en el desarrollo profesional, transparencia en los criterios de evaluación y la satisfacción con el reconocimiento a continuación se pueden apreciar los resultados después de la aplicación del instrumento.

Tabla 4
Gestión del rendimiento de los trabajadores

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	359	37%
Nivel Medio	587	61%
Nivel Alto	24	2%
TOTAL	970	100%

Nota. En la tabla 4 se puede definir que la persecución del rendimiento de los trabajadores se presenta con una gestión muy baja con los promedios de 61% y 37%, lo que referencia que es necesario la intervención de los líderes de la institución para buscar con los especialistas la mejora del rendimiento, considerando todos los aspectos de mejora personal, institucional y la identificación con la institución.

Con los resultados del objetivo analizar gestión del desarrollo y capacitación de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, con sus indicadores como relevancia de los programas de capacitación, acceso a oportunidades de desarrollo, eficacia de la capacitación en el desempeño laboral, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y apoyo a la formación continua, arrojo los siguiente.

Tabla 5
Gestión del Desarrollo y Capacitación de los trabajadores

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	249	26%
Nivel Medio	710	73%
Nivel Alto	11	1%
TOTAL	970	100%

Nota. En la tabla 5 nos permite definir que es muy necesario el trabajo las jefaturas de la institución especialmente en el área de desarrollo del personal, institucional y la capacitación del personal y los usuarios, donde se aprecia la necesidad de trabajar para disminuir los resultados que nos indica que es necesario la aplicación de la propuesta con el compromiso de los actores principales, por eso se aprecia los resultados necesarios de desarrollo y capacitación con 73% y 26% respectivamente.

IV. DISCUSIÓN

Para el objetivo general, proponer un modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, el análisis reveló que el 30% de los encuestados perciben que no existe un modelo de gobierno abierto, y el 62% considera ineficiente la gestión de los trabajadores; Kawashita et al. (2024) encontraron que la falta de transparencia afecta significativamente la percepción de eficacia administrativa. Meijer, Curtin y Hillebrandt (2012) sugieren que la transparencia y la participación ciudadana son cruciales para mejorar la confianza y la eficiencia administrativa en un gobierno abierto, este estudio propone un modelo que integra plataformas digitales interactivas para incrementar la claridad y la implicación del personal en tiempo real, esta propuesta aborda los desafíos identificados y proporciona una solución práctica para mejorar la gestión de los trabajadores en la municipalidad, fomentando un ambiente de trabajo más colaborativo y transparente; además, la implementación de estas plataformas facilitaría una comunicación más eficiente entre el personal y los encargados de la toma de decisiones, lo que podría resultar en una mayor satisfacción laboral y un incremento en la productividad organizacional.

Para el primer objetivo específico, determinar la gestión de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, la gestión se percibe como inadecuada, con el 27% bajo y 64% medio de los encuestados reportando deficiencias; Silva y Gómez (2019) encontraron una percepción negativa similar, subrayando la necesidad de modernización en la gestión pública; la teoría de la gestión estratégica del personal enfatiza la importancia de políticas claras y efectivas para una administración eficiente (Fang et al., 2024); este estudio sugiere la modernización de procesos y la implementación de capacitaciones constantes para mejorar la gestión de los trabajadores, se recomienda la adopción de tecnologías avanzadas y la reestructuración de los procedimientos internos para optimizar la eficiencia operativa, al implementar estas mejoras, la municipalidad puede fomentar un entorno de trabajo más productivo y atractivo, lo cual es fundamental para retener talento y mejorar el desempeño general, las recomendaciones también incluyen el establecimiento de métricas claras para analizar el efecto de las nuevas normativas y procesos en la satisfacción y rendimiento de los empleados.

En cuanto a la gestión del empleo de una municipalidad - Cajamarca, se observó una mejora en la gestión del empleo, con percepciones positivas del 33% alto y 49% medio; Kawashita et al. (2024) indicaron que la falta de recursos humanos capacitados puede obstaculizar la administración abierta, la teoría de la economía del conocimiento subraya la importancia de la competitividad y excelencia en la capacitación del personal (Ellen MacArthur Foundation, 2013). La presencia de centros de estudios de calidad en la región ha mejorado la competitividad en los procesos de selección, optimizando la gestión del empleo y alineándola con las necesidades de la municipalidad, este estudio sugiere que el fortalecimiento de las alianzas con instituciones educativas locales puede continuar mejorando la calidad del talento disponible; además, se recomienda la implementación de programas de desarrollo profesional y formación constante para garantizar que los empleados se mantengan al día con las mejores prácticas y tecnologías disponibles; esta táctica no solo optimiza la eficacia y la calidad del trabajo, sino que también aumenta la satisfacción y la permanencia de los colaboradores.

En cuanto a la gestión del rendimiento de una municipalidad - Cajamarca, la percepción sobre este es insuficiente, con un 37% bajo y 61% medio; Peng et al. (2024) destacaron que una evaluación justa y transparente es crucial para mejorar el rendimiento laboral, la teoría de la administración efectiva sugiere que evaluaciones claras y justas son fundamentales para la motivación y desempeño de los empleados (Denhardt y Denhardt, 2015); este estudio identifica la necesidad de clarificar los objetivos de desempeño y mejorar la transparencia en las evaluaciones, se propone un marco para la mejora continua en la administración del desempeño, que abarca la incorporación de sistemas de evaluación más justos y transparentes, la adopción de estas prácticas puede conducir a una mayor motivación y productividad entre los empleados, así como a un ambiente de trabajo más justo y equitativo; además, se recomienda la utilización de herramientas de administración del desempeño fundamentadas en datos para ofrecer comentarios constructivos y promover el crecimiento profesional de los colaboradores.

Finalmente, en analizar la gestión del desarrollo y capacitación de los trabajadores de una municipalidad – Cajamarca, la gestión de desarrollo y capacitación es percibida como moderada, con un 26% bajo y 73% medio; Than et al. (2023) destacaron la importancia de metodologías de administración abierta para mejorar la capacitación del personal; la teoría del desarrollo profesional sostiene que programas de

capacitación relevantes y eficaces son esenciales para el crecimiento profesional (Ajzen, 1991); este estudio identifica áreas de mejora en los programas de capacitación y desarrollo, sugiriendo optimizaciones para promover un entorno laboral más eficiente y competitivo, se recomienda la implementación de programas de capacitación personalizados y el uso de tecnologías de aprendizaje modernas para asegurar que los empleados adquieran habilidades relevantes; además, se sugiere el establecimiento de un sistema de mentoría y apoyo continuo para facilitar el desarrollo profesional a largo plazo, estas estrategias no solo mejorarán la eficacia de los programas de capacitación, sino que también aumentarán la satisfacción y retención de los empleados, contribuyendo al desarrollo integral del personal en la municipalidad.

Por otro lado, el estudio de Kawashita et al. (2024) sobre el uso de datos de gobierno abierto en Brasil, se evidencia que la gestión del empleo (0.545) y la gestión del rendimiento (0.646) desempeñan un rol fundamental en la implementación eficiente de prácticas transparentes y responsables en el sector gubernamental, señalando la necesidad de potenciar las habilidades del personal y la alineación estratégica de sus objetivos con los del gobierno abierto, garantizando así una administración más eficiente y orientada hacia el servicio público en contextos locales como el de Cajamarca.

En concordancia con las investigaciones realizadas por Peng et al. (2024) en Austria sobre las tácticas de administración de talento humano, se destaca que la gestión del desarrollo y capacitación (0.692) no solo fortalece las capacidades individuales, sino que también contribuye significativamente a la innovación y sostenibilidad en las organizaciones públicas, donde este enfoque estratégico es fundamental para optimizar el rendimiento del personal y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y proactivo en municipios como el de Cajamarca, donde la implementación de prácticas de gobierno abierto puede potenciar el desarrollo humano y la eficacia organizacional.

Por ello, conforme a los estudios revisados por Morales Rocha et al. (2023) en Perú, se confirma que la gestión del rendimiento (0.646) y la planificación de políticas de recursos humanos (0.548) cumplen un rol esencial en el perfeccionamiento de la confianza pública hacia las instituciones gubernamentales, subrayando la importancia de adoptar en Cajamarca políticas inclusivas y transparentes que refuercen la

implicación ciudadana y la transparencia, componentes esenciales para fomentar un gobierno abierto eficiente y responsable en el ámbito municipal.

Para cumplir el objetivo principal de desarrollar un modelo integral de gobierno abierto que optimice la gestión de los trabajadores municipales en Cajamarca, se fundamenta en cuatro dimensiones esenciales. Estas dimensiones están diseñadas para transformar la administración municipal hacia una mayor transparencia y participación ciudadana, con el objetivo de mejorar el bienestar de los residentes en la zona, promoviendo una gestión más inclusiva y responsable, fomentando la confianza pública y facilitando un ambiente de innovación y progreso constante en los servicios municipales.

En términos de transparencia y acceso a la información pública, el modelo propuesto se inspira en estudios previos de Fang et al. (2024) que destacan la relevancia de los entornos de gobierno abierto para facilitar la comunicación y el intercambio de datos entre las autoridades gubernamentales y los ciudadanos, por lo que la implementación de plataformas y políticas que promuevan este acceso no solo fortalece la confianza pública, sino que también fomenta una contribución informada y dinámica de los ciudadanos en los asuntos municipales.

En cuanto a la participación y colaboración ciudadana, se identifica como antecedente relevante la investigación de Kawashita et al. (2024), quienes analizaron el uso de datos de gobierno abierto en municipalidades, donde subrayan que la participación efectiva es crucial, pero enfrenta desafíos como la capacitación insuficiente del personal municipal y la necesidad de recursos adecuados, así mismo resalta la importancia de estrategias específicas en nuestro modelo, como programas de capacitación y empoderamiento ciudadano, para superar estas barreras y promover una participación más inclusiva y efectiva en Cajamarca.

Con respecto a la rendición de cuentas e integridad, el estudio de Peng et al. (2024) en Austria ofrece perspectivas significativas las prácticas eficientes de gestión de para mejorar la integridad y la eficacia organizacional, respaldando la inclusión de mecanismos claros y efectivos en nuestro modelo de gobierno abierto, asegurando que los procesos administrativos sean transparentes, responsables y éticos frente a la ciudadanía. Además, refuerzan la importancia de implementar políticas que promuevan la transparencia y la responsabilidad, fomentando un entorno de trabajo ético y comprometido, mejorando no solo la confianza pública, además, colabora con el desarrollo sostenible y a la mejora continua de la gestión gubernamental,

destacando la importancia de un entrenamiento constante para los trabajadores municipales.

Finalmente, la dimensión de innovación y tecnología se fortalece con investigaciones como la de Cameron et al. (2024), que enfatizan la importancia de la cooperación entre especialistas en recursos humanos y expertos en análisis de datos para mejorar las decisiones estratégicas en las organizaciones, apoyando la integración de enfoques innovadores y tecnológicos en nuestro modelo, con el fin de optimizar la administración municipal en Cajamarca, incorporando tecnologías avanzadas que puedan facilitar una gestión más eficiente, aumentar la transparencia y fomentar la participación ciudadana, mejorando así la calidad de los servicios municipales y la satisfacción de la comunidad local.

V. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general reveló que la percepción de los empleados sobre la gestión del open government y de los trabajadores fue mayoritariamente negativa. El 30% no percibió un open Government, y el 62% tuvo una opinión similar sobre la gestión de los trabajadores, esta percepción negativa indica un escaso deseo de superación entre los colaboradores en relación con la nueva gestión pública, así como un notable desconocimiento del concepto de gobierno abierto.
2. En el primer objetivo específico, que la gestión de los trabajadores fue evaluada con un nivel de percepción bajo, con un 27% y un 64% respectivamente, reflejando una desconfianza significativa en la capacidad de la gestión pública, este hallazgo indica la desactualización de los documentos de gestión y el desconocimiento de su importancia entre los colaboradores evidenciando una falta de dirección clara en la gestión.
3. En el segundo objetivo específico, mostró una tendencia positiva en la gestión del empleo, con una mejora notable en los perfiles de los trabajadores, representados por un 33% y un 49%, esto se debe a un inadecuado proceso de selección de personal y la actualización de los Términos de Referencia (TDR) alineados a los documentos de gestión.
4. En el tercer objetivo específico, que la gestión del rendimiento se evaluó como regular, con puntuaciones del 37% y 61%, esto reflejó que existe una insatisfacción por parte de los colaboradores, respecto a la evaluación y transparencia en los procesos.
5. En el cuarto objetivo específico reveló que la gestión del desarrollo y capacitación estaba en estado regular, con calificaciones de 26% y 73%. Este hallazgo que existe una deficiente debido a métodos inadecuados y falta de apoyo para la formación continua, lo que limita el desarrollo profesional y genera insatisfacción con las oportunidades de capacitación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde y sus regidores de una municipalidad provincial – Cajamarca que gestione la implementación a través de los Planes de Acción de Gobierno Abierto (PAGA) 2023-2024, el Estado peruano debería definir y fortalecer los compromisos asumidos para promover los principios de gobierno abierto, conforme al Decreto Supremo N° 033-2023-PCM en la cual debe ser implementado de manera efectiva, asegurando que los empleados municipales reciban capacitación adecuada y continua sobre estos principios con la finalidad de establecer proyectos claros y medibles que faciliten la adopción de prácticas de gobierno abierto, mejorando así la percepción y participación de los colaboradores en la nueva gestión pública.
2. Se recomienda a la oficina general de administración y finanzas, actualizar los documentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones (MAPRO), el Código de Administración de Personal (CAP), el Plan de Acción de Personal (PAP), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y el Manual de Categorización y Clasificación (MCC) en la cual es esencial para fortalecer las políticas de recursos humanos como el Plan de desarrollo de personas (PDP), con el fin de mejorar la transparencia en la evaluación del desempeño, y promover una cultura de confianza y eficacia.
3. Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos, promueva la importancia de actualizar regularmente los documentos de gestión para garantizar que reflejen las necesidades y estándares actuales, apoyando así una gestión más eficaz del empleo.
4. De manera general a los trabajadores, con referente a la mejora de la gestión del rendimiento, es crucial integrar a los empleados de manera más activa en el trabajo institucional y en la definición de los objetivos organizacionales y su participación en estos procesos aumenta la claridad, equidad y satisfacción en el trabajo, y contribuir a un ambiente laboral más transparente y motivador.
5. A los gerentes de área fortalecer, la gestión del desarrollo y capacitación necesita reformas significativas, así como la colaboración con SERVIR, se deben diseñar programas de formación continua alineados con las necesidades de los empleados y establecer un marco de seguimiento para medir la eficacia y asegurar que los programas cumplan con las expectativas de desarrollo profesional.

VII. PROPUESTA

En este capítulo de la investigación se presentará la propuesta para una mejora continua, que es especialmente relevante en la actualidad, a lo largo de este estudio, he intentado desarrollar una propuesta orientada a un modelo de GA para la administración de los empleados de una municipalidad, este modelo aspira a ser un recurso de respaldo que busca fortalecer la claridad y el acceso a la información, fomentar la participación ciudadana, asegurar la rendición de cuentas, e incorporar tecnología e innovación, todo esto con la finalidad de alcanzar una administración más eficaz y efectiva en el servicio al ciudadano, aumentando así la confianza en los gobernantes y las instituciones públicas.

El modelo de GA se fundamenta en los principios de claridad, involucramiento ciudadano y cooperación; Implementar estos principios en la administración del personal de una municipalidad puede optimizar la eficacia, la rendición de cuentas y la satisfacción laboral; Un enfoque de GA en la gestión del personal favorecerá una mayor claridad en los procedimientos de selección y evaluación, estimulará la involucración de los empleados en el proceso de toma de decisiones y estimulará la cooperación entre diversos departamentos y niveles dentro de la organización.

Objetivos

Considerando las metas trazadas en la investigación tenemos los objetivos que nos ayudan para proyectarnos con lo necesario.

Con el objetivo general, proponer un MOG integral para mejorar la gestión de los trabajadores municipales en Cajamarca.

Los objetivos específicos son describir un análisis situacional de la gestión de los trabajadores, determinar los factores que obstaculizan en la adopción del MOG y finalmente, evaluar los factores relevantes de la administración del personal dentro del contexto del sistema de OG.

Metodología

Se considera la etapa del diagnóstico

- Análisis de la situación actual: revisión de los procesos y herramientas actuales de gestión de trabajadores.
- Encuestas y entrevistas: recopilación de opiniones y sugerencias de los empleados sobre la gestión actual y áreas de mejora.

Se considera la etapa del diseño de modelo

- Definición de principios y políticas de GA: adaptación de los principios de GA a la gestión de los trabajadores.
- Desarrollo de herramientas de transparencia: implementación de plataformas digitales para la publicación de información relevante.
- Creación de canales de participación: establecimiento de foros y encuestas para recopilar las opiniones y sugerencias de los trabajadores.

Se considera la etapa de la implementación

- Capacitación: formación de los empleados en el uso de las nuevas herramientas y en los principios de GA.
- Lanzamiento de las proformas digitales: Implementación de los sistemas de datos y participación.
- Etapa 4: evaluación y mejora continua
- Monitoreo y evaluación: seguimiento de los resultados y evaluación del impacto del modelo.
- Ajustes y mejoras: realización de mejoras basadas en la retroalimentación recibida y en los resultados obtenidos.

Cronograma con los tiempos que se consideran como promedio para la implementación.

Tabla 6 Cronograma de la propuesta

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Diagnostico												
Diseño del modelo												
Implementación												
Capacitación												
Evaluación y mejora continua												

Nota. Elaboración propia

Tabla 7 Presupuesto tentativo

Concepto	Costo estimado (soles)
Análisis de la situación actual	50,000.00
Desarrollo de herramientas	75,000.00
Capacitación empleados	10,000.00
Implementación de plataformas	20,000.00
Monitoreo y evaluación	5,000.00
Gastos varios	5,000.00
Total	165,000.00

Nota. Elaboración propia

El monto estimado de S/. 165,000.00 soles, se destina a la categoría presupuestal de acciones centrales para la formulación de un PDP, financiado a través del plan de incentivos de cada año fiscal, este plan, realizado en colaboración con SERVIR, tiene el objetivo de conocer los instrumentos de gestión, los objetivos institucionales, y promover una mayor transparencia y alineación con el modelo de GA, además, se basa en casos de éxito de gobiernos locales y en investigaciones sobre municipalidades que han implementado exitosamente modelos de GA en donde la propuesta involucra a varios actores clave: el alcalde y el concejo municipal para la aprobación, y la oficina de recursos humanos para la gestión del PDP, empleados municipales que participan en encuestas y decisiones, ciudadanos en procesos de transparencia y rendición de cuentas, y consultores externos que apoyan en el diseño e implementación del modelo, con el objetivo es establecer un marco sólido para adoptar un esquema de GA en la administración de empleados municipales, garantizando mayor eficacia, claridad y participación en la gestión pública.

Referentes importantes

GA en España: ha implementado varias iniciativas de transparencia y participación ciudadana que pueden servir como referencia.

OG partnership una plataforma global que fomenta la claridad, la rendición de cuentas y la involucración ciudadana.

Casos de éxito en gobiernos locales: investigaciones y estudios de casos en municipalidades que han adoptado modelos de GA con éxito.

Actores que participan en mi propuesta alcalde y concejo municipal: aprobación y supervisión del modelo, departamento de recursos humanos: implementación y gestión diaria, empleados municipales: participación en las encuestas y en la toma de decisiones, ciudadanos: participación en procesos de transparencia y rendición de cuentas, consultores externos: apoyo en el diseño y la implementación del modelo

Esta propuesta detalla y busca establecer un marco de referencia sólido para la adopción de un esquema de GA en la administración de los empleados de una municipalidad, garantizando una mayor eficacia, claridad y participación en la gestión pública.

REFERENCIAS

- Alexopoulos, C., Saxena, S., Rizun, N., Matheus, R., & Janssen, M. (2024). Are creative users more apt in reusing and adopting Open Government Data (OGD)? Gender differences. *Thinking Skills and Creativity*, 52(101478). 10.1016/j.tsc.2024.101478
- Ali, P., & Alex, I. (2023). Open Government Maturity Models: A Global Comparison. *Social Science Computer Review*, 41(1140-1165), 4. 10.1177/08944393211063107
- Andreas, H., Martin, E., Sunghan, R., Norman, S., & Sebastian, H. (2023). Building open government data platform ecosystems: A dynamic development approach that engages users from the start. *Government Information Quarterly*, 40(101878), 4. 10.1016/j.giq.2023.101878
- Asfahani, A. M. (2024). Fusing talent horizons: the transformative role of data integration in modern talent management. *Discover Sustainability*, 5(1), 25. 10.1007/s43621-024-00212-7
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). *Ss1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3425402-ss1-planificacion-de-politicas-de-recursos-humanos>
- Benmohamed, N., Shen, J., & Vlahu-Gjorgievska, E. (2024). Public value creation through the use of open government data in Australian public sector: A quantitative study from employees' perspective. *Government Information Quarterly*, 41(101930), 2. 10.1016/j.giq.2024.101930
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle Pintado, C. P. (2022). Gobierno abierto y transparencia en la Municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, 2022. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100475>

- Cameron, R., Herrmann, H., & Nankervis, A. (2024). Mapping the evolution of algorithmic HRM (AHRM): a multidisciplinary synthesis. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(303), 1. 10.1057/s41599-024-02786-z
- Campos Lucano, O. (2023). La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Macga S. A. C. Cajamarca 2023. *Repositorio de la Universidad Privada del Norte*. <https://hdl.handle.net/11537/35514>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2024). (2024). *Estado Abierto en América Latina y el Caribe*. Biblioguías - Biblioteca de la CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://biblioguias.cepal.org/EstadoAbierto/principios/transparencia>
- Congreso de la Republica del Perú. (2013). *La Participación Ciudadana en el Perú y los Principales Mecanismos para Ejercerla*. Toma de Decisiones Públicas y Participación Ciudadana. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/10CB865461FC9E2605257CEB00026E67/\\$FILE/revges_1736.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/10CB865461FC9E2605257CEB00026E67/$FILE/revges_1736.pdf)
- Cristian García, E., John C. Santa, M., & Celis Hernandez, M. R. (2022). Datos abiertos y gobierno abierto en los gobiernos regionales y locales del Perú. *Enfoque UTE*, 13(3), 68-82. <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.838>
- Cruzado Ramírez, E. F. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <http://190.116.36.86/handle/20.500.14074/4413>
- Chávez, L. (2019). *Metodologías de investigación en ciencias sociales*. Editorial Académica.
- Díaz, M. (2023). *Fundamentos de la investigación científica*. Editorial Universitaria.
- Davis, A. (2001). *Accountability: A public sector perspective*. Oxford University Press.
- Espinoza, F., & Eudaldo, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Conrado*, 14(Supl. 1), 39-49. <https://doi.org/10.33386/conrado.2018v14n1supl39>
- El peruano. (2023). *Decreto Supremo que aprueba el V Plan de Acción de Gobierno Abierto 2023-2024*. El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2159487-6>

- Fang, J., Zhao, L., & Li, S. (2024). Exploring open government data ecosystems across data, information, and business. *Government Information Quarterly*, 41(101934), 2. 10.1016/j.giq.2024.101934
- Fernandes, A. A. A., Koehler, M., Konstantinou, N., Pankin, P., Paton, N. W., & Sakellariou, R. (2023). Data Preparation: A Technological Perspective and Review. *SN Computer Science*, 4(4), 425. 10.1007/s42979-023-01828-8
- Fernandez Chinchay, E. O. (2022). *Incidencia del gobierno electrónico en la calidad del servicio en una unidad de gestión educativa local, Cajamarca*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93737/Fernandez_CEO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ghiggo, B., Gilberto, F., Uribe, H., Cecilia, Y., Revilla, C., Oxolón, V., & Mercedes, J. (2022). Modernization of the State in public management: Systematic review. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 290-301. 10.31876/rcs.v28i.38164
- Gobierno del Peru. (2024, enero 14). *Gobierno Abierto*. Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/22904-gobierno-abierto>
- Godoy, C. (2020). *Conoce todo sobre las escalas de medición*. <https://tesisdeceroa100.com/conoce-todo-sobre-las-escalas-de-medicion/>
- Guerra-Fernández, A. M., Cordova-Buiza, F., & Vega, C. R. (2024). Optimisation of Resources and Profitability for Gastronomic Companies: Implementation of a Logistics Management System. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 927(308979), 60-69. 10.1007/978-3-031-54009-7_6
- Gustavo Ernesto, E. (2004). Transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad gubernamental y participación ciudadana. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocia*, 2(67-90), 4. <https://www.redalyc.org/pdf/726/72620404.pdf>
- Ibrahim, M., John, L., Abdullah, A., Abdulrhman, A., & Mohammed, B. (2023). Gulf Cooperation Council Countries and Urbanisation: Are Open Government Data Portals Helping? *Sustainability (Switzerland)*, 15(12823), 17. 10.3390/su151712823
- Jia, X., & Hou, Y. (2024). Architecting the future: exploring the synergy of AI-driven sustainable HRM, conscientiousness, and employee engagement. *Discover Sustainability*, 5(30), 1. 10.1007/s43621-024-00214-5

- Jingzhu, W., & Tongrui, Z. (2023). Differences in Open Government Information among Departments with Different Responsibilities. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 60(1170), 1. 10.1002/pra2.981
- Kawashita, I., Baptista, A. A., Soares, D., & Andrade, M. (2024). Open government data use: The Brazilian states and federal district cases. *PLoS ONE*, 19(0298157), 3. 10.1371/journal.pone.0298157
- Li, Y., Yang, R., & Lu, Y. (2024). A privacy risk identification framework of open government data: A mixed-method study in France. *Government Information Quarterly*, 41(101916), 1. 10.1016/j.giq.2024.101916
- Lopez Malpartida, H. J. C., Aquije Loayza, M. L., Edilberto Garay, L., Guzmán Meza, M. E., Vásquez Villacorta, J. A., & Mavila Canales, J. A. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278-7301. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845
- Luna Ramirez, A. J. (2023). *Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de un hospital nivel II Cajamarca, 2023*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122381/Luna_RAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macini, N., Sengupta, A., Moin, M. F., & Caldana, A. C. F. (2023). A systematic literature review of the relationship between sustainable human resources management and spiritual leadership. *Human Systems Management*, 42(257-276), 3. 10.3233/HSM-220099
- Maguiña Prudencio, E. G. (2024). Gobierno abierto y participación ciudadana en la municipalidad de un distrito de Cajamarca, 2023. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132448>
- María E, C.-C., Andrés, S.-T., Iván, C., & Manuel Pedro, R. B. (2023). Trends and challenges of e-government chatbots: Advances in exploring open government data and citizen participation content. *Government Information Quarterly*, 40(101877), 4. 10.1016/j.giq.2023.101877
- Massimo, F. (2023). Can open government data policy improve firm performance? *Managerial and Decision Economics*, 44(2593-2603), 44. 10.1002/mde.3835

- Matheus, R., Faber, R., Ismagilova, E., & Janssen, M. (2023). Digital transparency and the usefulness for open government. *International Journal of Information Management*, 73(102690). 10.1016/j.ijinfomgt.2023.102690
- Matute, J. P. B., & Ruvalcaba-Gómez, E. A. (2023). Methodology to explore the public value of open data in housing web portals. *Economía, Sociedad y Territorio*, 23(405-431), 72. 10.22136/est20232002
- Michael Yao-Ping, P., Li, Z., Meng-Hsiu, L., Fang-Yih, H., Yan, X., & Yuan, H. (2024). The relationship between strategic human resource management, green innovation and environmental performance: a moderated-mediation model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(239), 1. 10.1057/s41599-024-02754-7
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Guía para asesores jurídicos del Estado. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Gu%C3%ADa%20Sistema%20Administrativo%20Gesti%C3%B3n%20RR%20HH%20Sector%20P%C3%ABlico.pdf>
- Morales Rocha, J. L., Coyla Zela, M. A., Morillos Valderrama, M. O., & Quispe Mamani, D. (2023). Open government in municipalities of Peru as an alternative to generate trust in citizens. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(459-476), 102.
- Morales Rojas, G., Uchida-Ore, K., Sotelo, F., & Rojas, J. (2022). System of Human Management Processes to Improve the Predictors of Staff Turnover in SMEs Dedicated to the Service Sector. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 319(1227-1234). 10.1007/978-3-030-85540-6_157
- Moore, M. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Harvard University Press.
- Nayak, S., Ganesh, A., Bhat, S., & Kumar, R. (2023). Routing TQM through HR strategies to achieve organizational effectiveness: the mediating role of HR outcomes in India. *TQM Journal*. 10.1108/TQM-05-2023-0138
- Núñez Sánchez, S. L. (2023). *Estrategias de implementación de gobierno digital para la modernización de la administración pública en una gerencia sub regional de Cajamarca*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2022). *Ss3: Gestión del Empleo*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3425960-ss3-gestion-del-empleo>
- Quiroz Torrealva, G. M. (2018). Recursos Humanos y la Política del Gobierno Regional. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29531/quiroz_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://revistamedicasanitas.org/article/view/2018-v21-n3-disenio-investigacion>.
- Roslyn, C., Heinz, H., & Alan, N. (2024). Mapping the evolution of algorithmic HRM (AHRM): a multidisciplinary synthesis. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(303), 1. 10.1057/s41599-024-02786-z
- Rus, E. (2022). Investigación pura. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-pura.html>
- Shai, B., Amit, M., & Michael, F. (2023). Open framework for analyzing public parliaments data. *Journal of Big Data*, 10(161), 1. 10.1186/s40537-023-00831-3
- Shao, D. (2024). Empirical analysis of open government data usage in Tanzania. *Information Discovery and Delivery*, 52(73-84), 1. 10.1108/IDD-10-2022-0098
- Sreya, B., Rao, A., L., & Pasupuleti, A. (2023). Exploring Human Capital's Role in Driving Sustainable Organizational Development in the Era of the Internet of Things. *2023 14th International Conference on Computing Communication and Networking Technologies, ICCCNT 2023*, 6(194774), 1. 10.1109/ICCCNT56998.2023.10307415
- Sripathi, K. S., Kaleni, P. K.D.V., Tanmoy, D., & V.K, S. (2024). The effect of job satisfaction and moonlighting intentions with mediating and moderating effects of commitment and HR practices an empirical study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(483), 1. 10.1057/s41599-024-02974-x
- Tan, E. (2023). Designing an AI compatible open government data ecosystem for public governance. *Information Polity*, 28(541-557), 4. 10.3233/IP-220020

- Than, S. T., Le, P. B., & Le, T. T. (2023). The impacts of high-commitment HRM practices on exploitative and exploratory innovation: the mediating role of knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(430-449), 3. 10.1108/VJKMS-10-2020-0196
- Tommy, R., Kurniawan, C., & Makalew, B. A. (2022). Improving Employee Performance Through Digitalization: Designing a Web Based Human Resource Management. *Proceedings of 2022 International Conference on Information Management and Technology*, (655–660).
- Universidad César Vallejo. (2022). *Resolución de consejo universitario 0470*. <https://webadminportal.ucv.edu.pe/uploads/files/backup/RCUN-470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Wang, C. (2024). Refined intelligent manufacturing enterprise human management based on IoT and machine learning technology. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*. 10.1007/s00170-023-12903-y
- Wang, D., Richards, D., Bilgin, A. A., & Chen, C. (2024). Citizens' utilization of open government data portals in China: a comparative case study of supply vs demand. *Aslib Journal of Information Management*, 76(522-551), 3. 10.1108/AJIM-03-2022-0161
- Xiao, J., & Yanghong, H. (2024). Architecting the future: exploring the synergy of AI-driven sustainable HRM, conscientiousness, and employee engagement. *Discover Sustainability*, 5(30), 1. 10.1007/s43621-024-00214-5
- Xiaojuan, Z., Farhan, K., Xiaoguang, W., & Changle, T. (2023). Exploring the impact of national culture on the development of open government data: A cross-cultural analysis. *Big Data and Society*, 10(2). 10.1177/20539517231206809
- Ye, M., Hao, W., & Meng, X. (2024). Intergovernmental Policy Signal Transmission and Open Government Data Platform Pilot Diffusion in China. *Asian Survey*, 64(79-115), 1. 10.1525/as.2023.2071091

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de la Variable independiente. Open Government

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos
Variable independiente. Open Government	Según la Plataforma del Estado Peruano (2024) define al Gobierno Abierto como un enfoque innovador en la gestión pública, que tiene el fin de fortalecer la relación entre el Estado y los ciudadanos, fomentando la colaboración en la formulación y aplicación de políticas.	Mediante la realización de un cuestionario con 20 ítems a los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca	Transparencia	Claridad de la información	Instrumento: cuestionario Técnica: encuesta
				Marcos normativos	
				Claridad en la comunicación de políticas y procedimientos	
				Disponibilidad de informes y datos	
			Participación Ciudadana	Calidad de la comunicación gubernamental	
				Calidad del diálogo entre la municipalidad y la comunidad	
				Empoderamiento de la comunidad	
				Impacto de la participación ciudadana en la toma de decisiones	
				Transparencia en los procesos de participación	
			Rendición de Cuentas	Inclusión de diversas voces	
				Transparencia en el proceso de rendición de cuentas	
				Transparencia en los informes y comunicaciones de gestión	
				Responsabilidad y respuesta a reclamos	
				Responsabilidad de los líderes	
			Integridad Publica	Impacto de la rendición de cuentas	
				Eficacia de los mecanismos anticorrupción	
				Confianza en los líderes	
Transparencia en las acciones gubernamentales					
Fomento de la cultura de integridad					
Cumplimiento de los códigos de conducta					

Anexo 2 Operacionalización de la Variable dependiente. Recursos Humanos

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos
Variable dependiente. Recursos Humanos	Recursos humanos según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) los recursos humanos se refieren al área dentro de una organización que se encarga de administrar y gestionar el capital humano, comprendiendo una variedad de funciones, tales como el reclutamiento, la formación, la evaluación del rendimiento y el cuidado del bienestar de los empleados.	Mediante la realización de un cuestionario con 40 ítems a los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca	Planificación de políticas de recursos humanos	Participación de los empleados	Instrumento: cuestionario Técnica: encuesta
				Transparencia en el proceso de planificación	
				Alineación con objetivos estratégicos	
				Claridad en la formulación de políticas	
			Gestión del Empleo	Impacto de las políticas en el bienestar laboral	
				Procesos de selección	
				Programas de capacitación	
				Evaluación del desempeño	
			Gestión del rendimiento	Transparencia en la contratación	
				Satisfacción con las condiciones laborales	
				Claridad de los objetivos de desempeño	
				Justicia en la evaluación del rendimiento	
			Gestión del Desarrollo y Capacitación	Impacto de las evaluaciones en el desarrollo profesional	
				Transparencia en los criterios de evaluación	
				Satisfacción con el reconocimiento	
				Relevancia de los programas de capacitación	
				Acceso a oportunidades de desarrollo	
				Eficacia de la capacitación en el desempeño laboral	
				Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	
Apoyo a la formación continua					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar el Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca.

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo evaluar el **Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca**. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

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

CUESTIONARIO PARA MEDIR OPEN GOVERNMENT PARA LA GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD - CAJAMARCA.

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
OPEN GOVERNMENT						
Dimensión I: Transparencia						
1	Considera usted que la información relacionada con la gestión de los trabajadores municipales está fácilmente disponible para usted y otros ciudadanos.					
2	Considera usted que la municipalidad sigue adecuadamente los marcos normativos establecidos en la contratación y gestión de sus trabajadores.					
3	Considera usted que las políticas y procedimientos relacionados con la gestión de los trabajadores municipales son claramente comunicados por la municipalidad.					
4	Considera usted que los informes y datos relevantes están disponibles y son accesibles para los empleados.					
5	Considera usted que existe un diálogo de alta calidad entre la municipalidad y la comunidad.					
Dimensión II: Participación Ciudadana						
6	Considera que la municipalidad promueve un diálogo abierto y constructivo con la comunidad sobre la gestión de los trabajadores municipales.					
7	Considera usted que la municipalidad fomenta el empoderamiento de la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales.					
8	Considera que la participación ciudadana ha tenido un impacto significativo en las decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales.					
9	Considera usted que los procesos de participación ciudadana son transparentes y abiertos.					
10	Considera usted que la municipalidad incluye diversas voces y opiniones en sus procesos de toma de decisiones.					
Dimensión III: Rendición de cuentas						
11	Considera usted que la municipalidad es transparente en el proceso de rendición de cuentas sobre la gestión de los trabajadores municipales.					
12	Considera usted que los informes y comunicaciones de gestión relacionados con los trabajadores municipales son transparentes y accesibles para la comunidad.					
13	Considera usted que la municipalidad asume responsabilidad por sus acciones en la gestión de los trabajadores y responde de manera efectiva a los reclamos de la comunidad.					
14	Considera usted que los líderes de la municipalidad asumen responsabilidad por sus acciones y decisiones.					
15	Considera usted que la rendición de cuentas ha tenido un impacto positivo en la gestión de la municipalidad.					
Dimensión IV: Integridad Pública						
16	Considera usted que los mecanismos anticorrupción implementados son eficaces.					
17	Considera usted que tiene confianza en los líderes de la municipalidad.					

18	Considera usted que las acciones gubernamentales son transparentes y fácilmente comprensibles.				
19	Considera usted que la municipalidad fomenta una cultura de integridad y ética entre sus empleados.				
20	Considera usted que los empleados y líderes de la municipalidad cumplen con los códigos de conducta establecidos.				
RECURSOS HUMANOS					
Dimensión I: Planificación de políticas de recursos humanos					
21	Considera usted que los empleados tienen suficientes oportunidades para participar en la formulación de políticas de recursos humanos.				
22	Considera usted que el proceso de planificación de políticas de recursos humanos es transparente.				
23	Considera usted que las políticas de recursos humanos están alineadas con los objetivos estratégicos de la municipalidad.				
24	Considera usted que las políticas de recursos humanos están claramente formuladas y son comprensibles para todos los empleados.				
25	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral.				
Dimensión II: Gestión del Empleo					
26	Considera usted que los procesos de selección de personal son justos y equitativos.				
27	Considera usted que los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para su desarrollo profesional.				
28	Considera usted que el sistema de evaluación del desempeño es justo y objetivo.				
29	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral.				
30	Considera usted que el acceso a información pública sobre la gestión de los trabajadores incentivaría una mayor eficiencia y eficacia en la administración municipal.				
Dimensión III: Gestión del rendimiento					
31	Considera usted que los objetivos de desempeño que se le asignan son claros y comprensibles.				
32	Considera usted que el proceso de evaluación del rendimiento es justo y equitativo para todos los empleados.				
33	Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen a su desarrollo profesional y crecimiento dentro de la municipalidad.				
34	Considera usted que comprende completamente los criterios por los cuales se le evalúa.				
35	Considera usted que sus esfuerzos y logros son adecuadamente reconocidos y valorados.				
Dimensión IV: Gestión del Desarrollo y Capacitación					
36	Considera usted que la capacitación recibida mejora su capacidad para desempeñar sus funciones laborales.				
37	Considera usted que tiene acceso adecuado a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la municipalidad.				
38	Considera usted que la capacitación que ha recibido ha sido efectiva para mejorar su desempeño laboral.				
39	Considera usted que está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la municipalidad.				
40	Considera usted que la municipalidad apoya activamente la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la carrera.				

Muchas gracias por su tiempo y colaboración.

Anexo 4. Ficha de validación de contenido para un instrumento



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable gestión trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024
Objetivo del instrumento	Medir la variable gestión trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024
Nombres y apellidos del experto	GILBERTO CARRION BARCO
Documento de identidad	DNI: 16720146
Años de experiencia en el área	15 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Cargo	DOCENTE – INVESTIGADOR
Número telefónico	977859287
Firma	 DR. GILBERTO CARRION-BARCO INVESTIGADOR RENACYT Código P0070731
Fecha	26 de junio de 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Categoría	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Modelo de **open government** para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Definición de la **variable Open Government**: Según la Plataforma del Estado Peruano (2024) define al Open Government como un enfoque innovador en la gestión pública, que tiene el fin de fortalecer la relación entre el Estado y los ciudadanos, fomentando la colaboración en la formulación y aplicación de políticas.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Transparencia	Claridad de la información	Considera usted que la información relacionada con la gestión de los trabajadores municipales está fácilmente disponible para usted y otros ciudadanos	1	1	1	1	
	Marcos normativos	Considera usted que la municipalidad sigue adecuadamente los marcos normativos establecidos en la contratación y gestión de sus trabajadores	1	1	1	1	
	Claridad en la comunicación de políticas y procedimientos	Considera usted que los procedimientos relacionados con la gestión de cada trabajador municipal son claramente comunicados por los encargados de las áreas	1	1	1	1	
	Disponibilidad de informes y datos	Considera usted que la información relevante está disponible para todos	1	1	1	1	
	Calidad de la comunicación gubernamental	Considera usted que existe un diálogo de calidad entre la municipalidad y la comunidad	1	1	1	1	
Participación Ciudadana	Calidad del dialogo entre la municipalidad y la comunidad	Considera usted que la municipalidad promueve un diálogo abierto con la comunidad sobre la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Empoderamiento de la comunidad	Considera usted que la municipalidad fomenta el empoderamiento de la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Impacto de la participación ciudadana en la toma de decisiones	Considera usted que la participación ciudadana ha tenido un impacto significativo en las decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Transparencia en los procesos de participación	Considera usted que los procesos de participación ciudadana son transparentes	1	1	1	1	
	Inclusión de diversas voces	Considera usted que la municipalidad incluye diversas opiniones en sus procesos de toma de decisiones	1	1	1	1	
Rendición de cuentas	Transparencia en el proceso de rendición de cuentas	Considera usted que la municipalidad es transparente en el proceso de rendición de cuentas sobre la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	

	Transparencia en los informes y comunicaciones de gestión	Considera usted que los informes de gestión relacionados con los trabajadores municipales son accesibles para la comunidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad y respuesta a reclamos	Considera usted que la municipalidad asume responsabilidad en las acciones de los trabajadores de manera efectiva a los reclamos de la comunidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad de los líderes	Considera usted que los líderes de la municipalidad asumen responsabilidad por sus acciones y decisiones	1	1	1	1	
	Impacto de la rendición de cuentas	Considera usted que la rendición de cuentas ha tenido un impacto positivo en la gestión de la municipalidad	1	1	1	1	
Integridad Pública	Eficacia de los mecanismos anticorrupción	Considera usted que los mecanismos anticorrupción implementados son eficaces	1	1	1	1	
	Confianza en los líderes	Considera usted que tiene confianza en los líderes de la municipalidad	1	1	1	1	
	Transparencia en las acciones gubernamentales	Considera usted que las acciones gubernamentales son transparentes	1	1	1	1	
	Fomento de la cultura de integridad	Considera usted que la municipalidad fomenta una cultura de integridad entre sus empleados	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los códigos de conducta	Considera usted que los empleados y líderes de la municipalidad cumplen con los códigos de conducta establecidos	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Modelo de open government para **gestión trabajadores** de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Definición de **recursos Humanos**: según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) los recursos humanos se refieren al área dentro de una organización que se encarga de administrar y gestionar el capital humano, comprendiendo una variedad de funciones, tales como el reclutamiento, la formación, la evaluación del rendimiento y el cuidado del bienestar de los empleados

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación de políticas de recursos humanos	Participación de los empleados	Considera usted que los trabajadores tienen suficientes oportunidades para participar en la formulación de políticas de recursos humanos	1	1	1	1	
	Transparencia en el proceso de planificación	Considera usted que el proceso de planificación de políticas de recursos humanos es transparente	1	1	1	1	
	Alineación con objetivos estratégicos	Considera usted que las políticas de recursos humanos están alineadas con los objetivos estratégicos de la municipalidad	1	1	1	1	
	Claridad en la formulación de políticas	Considera usted que las políticas de recursos humanos están claramente formuladas y son comprensibles para todos los trabajadores	1	1	1	1	

	Impacto de las políticas en el bienestar laboral	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
Gestión del Empleo	Procesos de selección	Considera usted que los procesos de selección de personal son justos y equitativos	1	1	1	1	
	Programas de capacitación	Considera usted que los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Evaluación del desempeño	Considera usted que el sistema de evaluación del desempeño es justo y objetivo	1	1	1	1	
	Transparencia en la contratación	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
	Satisfacción con las condiciones laborales	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
Gestión del rendimiento	Claridad de los objetivos de desempeño	Considera usted que los objetivos de desempeño que se le asignan son claros y comprensibles	1	1	1	1	
	Justicia en la evaluación del rendimiento	Considera usted que el proceso de evaluación del rendimiento es justo y equitativo para todos los empleados	1	1	1	1	
	Impacto de las evaluaciones en el desarrollo profesional	Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen a su desarrollo profesional y crecimiento dentro de la municipalidad	1	1	1	1	
	Transparencia en los criterios de evaluación	Considera usted que comprende completamente los criterios por los cuales se le evalúa	1	1	1	1	
	Satisfacción con el reconocimiento	Considera usted que sus esfuerzos y logros son adecuadamente reconocidos y valorados	1	1	1	1	
Gestión del Desarrollo y Capacitación	Relevancia de los programas de capacitación	Considera usted que la capacitación recibida mejora su capacidad para desempeñar sus funciones laborales	1	1	1	1	

	Acceso a oportunidades de desarrollo	Considera usted que tiene acceso adecuado a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la municipalidad	1	1	1	1	
	Eficacia de la capacitación en el desempeño laboral	Considera usted que la capacitación que ha recibido ha sido efectiva para mejorar su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Considera usted que está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la municipalidad	1	1	1	1	
	Apoyo a la formación continua	Considera usted que la municipalidad apoya activamente la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la carrera	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellidos del experto	MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Documento de identidad	27856219
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas -Perú
Cargo	Catedrático Categoría: Principal
Número telefónico	978500215
Firma	
Fecha	27-06-2024

(Nota: Adjuntar ficha de SUNEDU de reconocimiento de grado máximo)

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024 Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Categoría	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo



Matriz de validación del cuestionario de la variable Modelo de **open government** para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Definición de la **variable Open Government**: Según la Plataforma del Estado Peruano (2024) define al Open Government como un enfoque innovador en la gestión pública, que tiene el fin de fortalecer la relación entre el Estado y los ciudadanos, fomentando la colaboración en la formulación y aplicación de políticas.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Transparencia	Claridad de la información	Considera usted que la información relacionada con la gestión de los trabajadores municipales está fácilmente disponible para usted y otros ciudadanos	1	1	1	1	Todo conforme
	Marcos normativos	Considera usted que la municipalidad sigue adecuadamente los marcos normativos establecidos en la contratación y gestión de sus trabajadores	1	1	1	1	
	Claridad en la comunicación de políticas y procedimientos	Considera usted que los procedimientos relacionados con la gestión de cada trabajador municipal son claramente comunicados por los encargados de las áreas	1	1	1	1	
	Disponibilidad de informes y datos	Considera usted que la información relevante está disponible para todos	1	1	1	1	
	Calidad de la comunicación gubernamental	Considera usted que existe un diálogo de calidad entre la municipalidad y la comunidad	1	1	1	1	
Participación Ciudadana	Calidad del dialogo entre la municipalidad y la comunidad	Considera usted que la municipalidad promueve un diálogo abierto con la comunidad sobre la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Empoderamiento de la comunidad	Considera usted que la municipalidad fomenta el empoderamiento de la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Impacto de la participación ciudadana en la toma de decisiones	Considera usted que la participación ciudadana ha tenido un impacto significativo en las decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Transparencia en los procesos de participación	Considera usted que los procesos de participación ciudadana son transparentes	1	1	1	1	
	Inclusión de diversas voces	Considera usted que la municipalidad incluye diversas opiniones en sus procesos de toma de decisiones	1	1	1	1	
Rendición de cuentas	Transparencia en el proceso de rendición de cuentas	Considera usted que la municipalidad es transparente en el proceso de rendición de cuentas sobre la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	

	Transparencia en los informes y comunicaciones de gestión	Considera usted que los informes de gestión relacionados con los trabajadores municipales son accesibles para la comunidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad y respuesta a reclamos	Considera usted que la municipalidad asume responsabilidad en las acciones de los trabajadores de manera efectiva a los reclamos de la comunidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad de los líderes	Considera usted que los líderes de la municipalidad asumen responsabilidad por sus acciones y decisiones	1	1	1	1	
	Impacto de la rendición de cuentas	Considera usted que la rendición de cuentas ha tenido un impacto positivo en la gestión de la municipalidad	1	1	1	1	
Integridad Pública	Eficacia de los mecanismos anticorrupción	Considera usted que los mecanismos anticorrupción implementados son eficaces	1	1	1	1	
	Confianza en los líderes	Considera usted que tiene confianza en los líderes de la municipalidad	1	1	1	1	
	Transparencia en las acciones gubernamentales	Considera usted que las acciones gubernamentales son transparentes	1	1	1	1	
	Fomento de la cultura de integridad	Considera usted que la municipalidad fomenta una cultura de integridad entre sus empleados	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los códigos de conducta	Considera usted que los empleados y líderes de la municipalidad cumplen con los códigos de conducta establecidos	1	1	1	1	



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Colegio de Ingenieros del Perú N°53682
 DNI 27856219

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Modelo de open government para **gestion trabajadores** de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Definición de los **Recursos Humanos**: según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) los recursos humanos se refieren al área dentro de una organización que se encarga de administrar y gestionar el capital humano, comprendiendo una variedad de funciones, tales como el reclutamiento, la formación, la evaluación del rendimiento y el cuidado del bienestar de los empleados

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación de políticas de recursos humanos	Participación de los empleados	Considera usted que los trabajadores tienen suficientes oportunidades para participar en la formulación de políticas de recursos humanos	1	1	1	1	Todo conforme
	Transparencia en el proceso de planificación	Considera usted que el proceso de planificación de políticas de recursos humanos es transparente	1	1	1	1	
	Alineación con objetivos estratégicos	Considera usted que las políticas de recursos humanos están alineadas con los objetivos estratégicos de la municipalidad	1	1	1	1	
	Claridad en la formulación de políticas	Considera usted que las políticas de recursos humanos están claramente formuladas y son comprensibles para todos los trabajadores	1	1	1	1	

	Impacto de las políticas en el bienestar laboral	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
Gestión del Empleo	Procesos de selección	Considera usted que los procesos de selección de personal son justos y equitativos	1	1	1	1	
	Programas de capacitación	Considera usted que los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Evaluación del desempeño	Considera usted que el sistema de evaluación del desempeño es justo y objetivo	1	1	1	1	
	Transparencia en la contratación	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
	Satisfacción con las condiciones laborales	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
Gestión del rendimiento	Claridad de los objetivos de desempeño	Considera usted que los objetivos de desempeño que se le asignan son claros y comprensibles	1	1	1	1	
	Justicia en la evaluación del rendimiento	Considera usted que el proceso de evaluación del rendimiento es justo y equitativo para todos los empleados	1	1	1	1	
	Impacto de las evaluaciones en el desarrollo profesional	Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen a su desarrollo profesional y crecimiento dentro de la municipalidad	1	1	1	1	
	Transparencia en los criterios de evaluación	Considera usted que comprende completamente los criterios por los cuales se le evalúa	1	1	1	1	
	Satisfacción con el reconocimiento	Considera usted que sus esfuerzos y logros son adecuadamente reconocidos y valorados	1	1	1	1	

Gestión del Desarrollo y Capacitación	Relevancia de los programas de capacitación	Considera usted que la capacitación recibida mejora su capacidad para desempeñar sus funciones laborales	1	1	1	1	
	Acceso a oportunidades de desarrollo	Considera usted que tiene acceso adecuado a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la municipalidad	1	1	1	1	
	Eficacia de la capacitación en el desempeño laboral	Considera usted que la capacitación que ha recibido ha sido efectiva para mejorar su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Considera usted que está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la municipalidad	1	1	1	1	
	Apoyo a la formación continua	Considera usted que la municipalidad apoya activamente la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la carrera	1	1	1	1	



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Colegio de Ingenieros del Perú N°53682
 DNI 27856219

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellidos del experto	Abdel Javier Flores Olivos
Documento de identidad	43440874
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en gestión pública y gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Cargo	Docente
Número telefónico	943133829
Firma	 <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO Doc. Abdel Javier Flores Olivos D.L.N.M. 432</small>
Fecha	Chiclayo, 03 de Junio del 2024

(Nota: Adjuntar ficha de SUNEDU de reconocimiento de grado máximo)

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024 Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Categoría	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Boon. Absiel Sauer Piñales Olivos
C.E. N.º 142

Matriz de validación del cuestionario de la variable Modelo de **open government** para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Definición de la **variable Open Government**: Según la Plataforma del Estado Peruano (2024) define al Open Government como un enfoque innovador en la gestión pública, que tiene el fin de fortalecer la relación entre el Estado y los ciudadanos, fomentando la colaboración en la formulación y aplicación de políticas.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Transparencia	Claridad de la información	Considera usted que la información relacionada con la gestión de los trabajadores municipales está fácilmente disponible para usted y otros ciudadanos	1	1	1	1	
	Marcos normativos	Considera usted que la municipalidad sigue adecuadamente los marcos normativos establecidos en la contratación y gestión de sus trabajadores	1	1	1	1	
	Claridad en la comunicación de políticas y procedimientos	Considera usted que los procedimientos relacionados con la gestión de cada trabajador municipal son claramente comunicados por los encargados de las áreas	1	1	1	1	
	Disponibilidad de informes y datos	Considera usted que la información relevante está disponible para todos	1	1	1	1	
	Calidad de la comunicación gubernamental	Considera usted que existe un diálogo de calidad entre la municipalidad y la comunidad	1	1	1	1	
Participación Ciudadana	Calidad del dialogo entre la municipalidad y la comunidad	Considera usted que la municipalidad promueve un diálogo abierto con la comunidad sobre la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Empoderamiento de la comunidad	Considera usted que la municipalidad fomenta el empoderamiento de la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Impacto de la participación ciudadana en la toma de decisiones	Considera usted que la participación ciudadana ha tenido un impacto significativo en las decisiones relacionadas con la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	
	Transparencia en los procesos de participación	Considera usted que los procesos de participación ciudadana son transparentes	1	1	1	1	
	Inclusión de diversas voces	Considera usted que la municipalidad incluye diversas opiniones en sus procesos de toma de decisiones	1	1	1	1	
Rendición de cuentas	Transparencia en el proceso de rendición de cuentas	Considera usted que la municipalidad es transparente en el proceso de rendición de cuentas sobre la gestión de los trabajadores municipales	1	1	1	1	

	Transparencia en los informes y comunicaciones de gestión	Considera usted que los informes de gestión relacionados con los trabajadores municipales son accesibles para la comunidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad y respuesta a reclamos	Considera usted que la municipalidad asume responsabilidad en las acciones de los trabajadores de manera efectiva a los reclamos de la comunidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad de los líderes	Considera usted que los líderes de la municipalidad asumen responsabilidad por sus acciones y decisiones	1	1	1	1	
	Impacto de la rendición de cuentas	Considera usted que la rendición de cuentas ha tenido un impacto positivo en la gestión de la municipalidad	1	1	1	1	
Integridad Pública	Eficacia de los mecanismos anticorrupción	Considera usted que los mecanismos anticorrupción implementados son eficaces	1	1	1	1	
	Confianza en los líderes	Considera usted que tiene confianza en los líderes de la municipalidad	1	1	1	1	
	Transparencia en las acciones gubernamentales	Considera usted que las acciones gubernamentales son transparentes	1	1	1	1	
	Fomento de la cultura de integridad	Considera usted que la municipalidad fomenta una cultura de integridad entre sus empleados	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los códigos de conducta	Considera usted que los empleados y líderes de la municipalidad cumplen con los códigos de conducta establecidos	1	1	1	1	


 EMPREONADO ECONOMIAS DE LAMBAYEQUE

 Boon. Abdes Jasser Flores Olivos
 CELAM 447

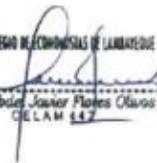
Matriz de validación del cuestionario de la variable: Modelo de open government para **gestion trabajadores** de una municipalidad - Cajamarca, 2024

Definición de los **recursos Humanos**: según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) los recursos humanos se refieren al área dentro de una organización que se encarga de administrar y gestionar el capital humano, comprendiendo una variedad de funciones, tales como el reclutamiento, la formación, la evaluación del rendimiento y el cuidado del bienestar de los empleados

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación de políticas de recursos humanos	Participación de los empleados	Considera usted que los trabajadores tienen suficientes oportunidades para participar en la formulación de políticas de recursos humanos	1	1	1	1	
	Transparencia en el proceso de planificación	Considera usted que el proceso de planificación de políticas de recursos humanos es transparente	1	1	1	1	
	Alineación con objetivos estratégicos	Considera usted que las políticas de recursos humanos están alineadas con los objetivos estratégicos de la municipalidad	1	1	1	1	
	Claridad en la formulación de políticas	Considera usted que las políticas de recursos humanos están claramente formuladas y son comprensibles para todos los trabajadores	1	1	1	1	

	Impacto de las políticas en el bienestar laboral	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
Gestión del Empleo	Procesos de selección	Considera usted que los procesos de selección de personal son justos y equitativos	1	1	1	1	
	Programas de capacitación	Considera usted que los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Evaluación del desempeño	Considera usted que el sistema de evaluación del desempeño es justo y objetivo	1	1	1	1	
	Transparencia en la contratación	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
	Satisfacción con las condiciones laborales	Considera usted que las políticas de recursos humanos tienen un impacto positivo en su bienestar laboral	1	1	1	1	
Gestión del rendimiento	Claridad de los objetivos de desempeño	Considera usted que los objetivos de desempeño que se le asignan son claros y comprensibles	1	1	1	1	
	Justicia en la evaluación del rendimiento	Considera usted que el proceso de evaluación del rendimiento es justo y equitativo para todos los empleados	1	1	1	1	
	Impacto de las evaluaciones en el desarrollo profesional	Considera usted que las evaluaciones de desempeño contribuyen a su desarrollo profesional y crecimiento dentro de la municipalidad	1	1	1	1	
	Transparencia en los criterios de evaluación	Considera usted que comprende completamente los criterios por los cuales se le evalúa	1	1	1	1	
	Satisfacción con el reconocimiento	Considera usted que sus esfuerzos y logros son adecuadamente reconocidos y valorados	1	1	1	1	

Gestión del Desarrollo y Capacitación	Relevancia de los programas de capacitación	Considera usted que la capacitación recibida mejora su capacidad para desempeñar sus funciones laborales	1	1	1	1	
	Acceso a oportunidades de desarrollo	Considera usted que tiene acceso adecuado a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la municipalidad	1	1	1	1	
	Eficacia de la capacitación en el desempeño laboral	Considera usted que la capacitación que ha recibido ha sido efectiva para mejorar su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Considera usted que está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la municipalidad	1	1	1	1	
	Apoyo a la formación continua	Considera usted que la municipalidad apoya activamente la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la carrera	1	1	1	1	



COMITÉ TECNICO DE ECONOMIAS DE LA MUNICIPALIDAD
Boon. Abiel Josner Flores Olivos
CELAM 447



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CARRION BARCO
Nombres	GILBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16720146

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	08/04/24
Resolución/Acta	0212-2024-UCV
Diploma	052-240029
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	30/01/2024

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001901026



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 22/05/2024 16:08:44-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA RAMIREZ**
Nombres **MEREGILDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27856219**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/09/20**
Resolución/Acta **0233-2020-UCV**
Diploma **052-090396**



CÓDIGO VIRTUAL 7294127

Santiago de Surco, 01 de Noviembre de 2020


JESÚS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ
JEFE

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/11/2020 11:32:04-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FLORES OLIVOS**
Nombres **ABDEL JAVIER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43440874**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **17/10/22**
Resolución/Acta **0612-2022-JCV**
Diploma **052-175281**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **31/08/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001302938

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/05/2023 13:12:31-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5. Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Alfa de Cronbach

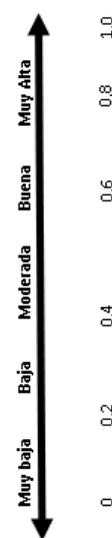
CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

INSTRUMENTO /participantes	ITEMS																				Sumas
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	5	3	3	58	
2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
4	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	48	
5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	50	
6	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	43	
7	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	5	3	3	48	
8	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	5	3	3	44	
9	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	5	3	52	
10	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	42	
11	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	5	3	49	
12	3	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	1	5	3	3	44	
13	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	5	1	3	50	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	60	
15	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	64	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	60	
17	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	1	56	
18	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	5	1	55	
19	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	60	
20	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	5	5	49	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	60	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59	

Σ (Símbolo de sumatoria)
 α Alfa= **0.654**
 k (Números de ítems)= 20
 V_i (Varianza de cada ítems)= 15.46
 V_t (Varianza Total)= 40.86

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA
 ALFA DE CRONBACH



CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ITEMS

INSTRUMENTO /participantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Sumas	
1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	46
2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	44
3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	44
4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	44
5	5	3	1	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	56
6	1	1	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	52
7	5	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	54
8	5	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	54
9	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	50
10	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	50
11	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	50
12	1	2	2	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	3	44
13	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	44
14	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	46
15	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47
16	1	3	3	1	5	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	43
17	1	3	3	1	5	3	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	43
18	5	3	3	1	5	3	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	49
19	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	2	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	59
20	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	2	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	54

Σ (Símbolo de sumatoria)

α-Alfa= **0.983**

k (Números de Items)= **3**

Vi (Varianza de cada Items)= **12.8541**

Vt (Varianza Total)= **37.3**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH



0 0,2 0,4 0,6 0,8 1,0

BAREMOS

BAREMOS	TOTAL	
#Total de items	Pntj.	De rpta
20	5	100 Puntaje Mayor
20	1	20 Puntaje Menor
		120
		3 Intervalo
		40.00 Valor entre intervalos

Escala likert: 1,2,3,4,5 Del Instrumento

Nro Preguntas	k	71
	$\sum V_i$	28.31
	V_t	88.16
	seccio01	1.01
	seccio02	0.68
	Absoluto	0.68
	α	0.69

Anexo 6. Reporte de Turnitin

feedback studio NELLY TARRILLO FLORES | turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Modelo de open government para la gestión de los trabajadores de una municipalidad - Cajamarca, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Tarrillo Flores, Nelly (orcid.org/0009-0001-5822-8403)

ASESORES:
Dr. Vilón Prieto, Rafael Daman (orcid.org/0000-0002-5248-1858)
Dra. Barturen Mondragón, Eliana Maritza (orcid.org/0000-0002-0458-1637)

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

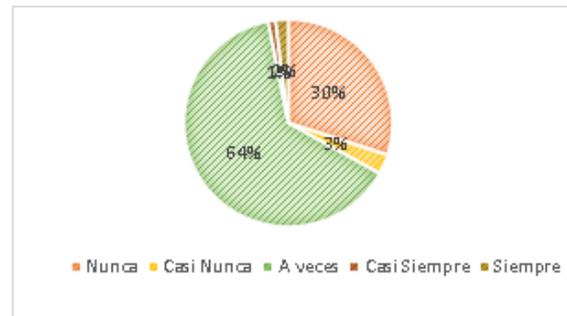
Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %	>
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %	>
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>

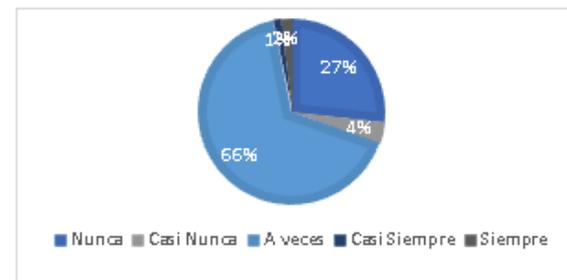
Anexo resultados de la Variable independiente en escala valorativa del instrumento

DIMENSIONES VI

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	291	30%
Casi Nunca	30	3%
A veces	619	64%
Casi Siempre	11	1%
Siempre	19	2%
TOTAL	970	100%



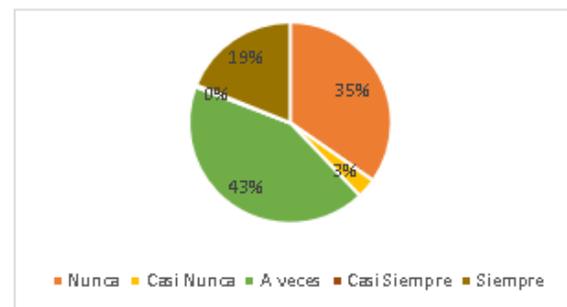
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	259	27%
Casi Nunca	36	4%
A veces	645	66%
Casi Siempre	12	1%
Siempre	18	2%
TOTAL	970	100%



Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	270	28%
Casi Nunca	38	4%
A veces	633	65%
Casi Siempre	11	1%
Siempre	18	2%
TOTAL	970	100%

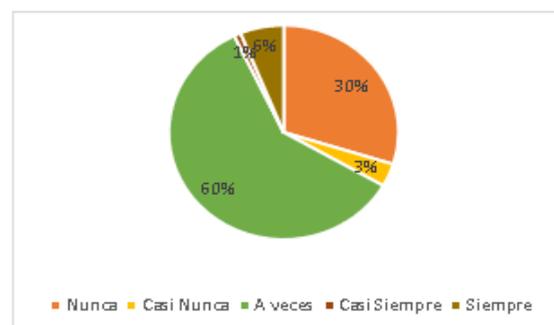


Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	337	35%
Casi Nunca	31	3%
A veces	416	43%
Casi Siempre	3	0%
Siempre	183	19%
TOTAL	970	100%



Variable VI

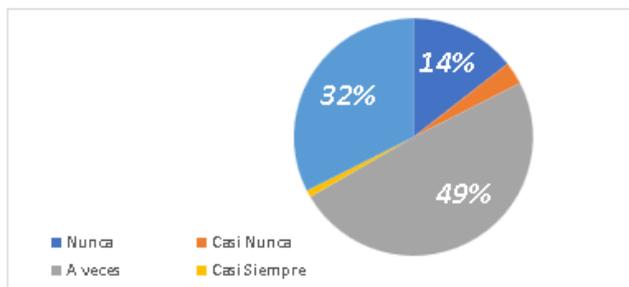
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	1157	30%
Casi Nunca	135	3%
A veces	2313	60%
Casi Siempre	37	1%
Siempre	238	6%
TOTAL	3880	100%



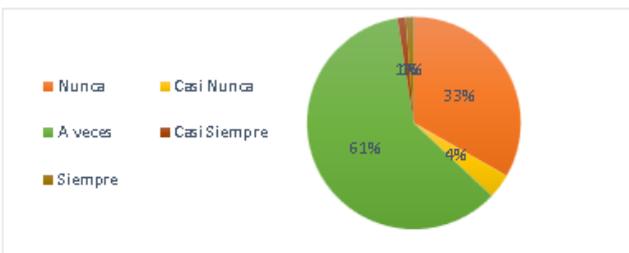
Anexo resultados de la Variable dependiente en escala valorativa del instrumento

DIMENSIONES VD

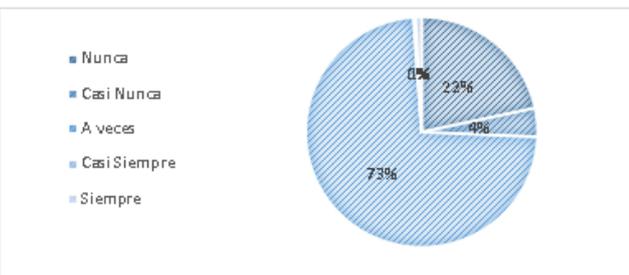
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	140	14%
Casi Nunca	30	3%
A veces	476	49%
Casi Siempre	9	1%
Siempre	315	32%
TOTAL	970	100%



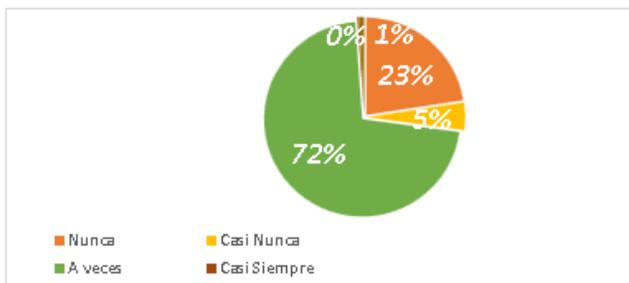
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	323	33%
Casi Nunca	36	4%
A veces	587	61%
Casi Siempre	12	1%
Siempre	12	1%
TOTAL	970	100%



Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	210	22%
Casi Nunca	39	4%
A veces	710	73%
Casi Siempre	3	0%
Siempre	8	1%
TOTAL	970	100%

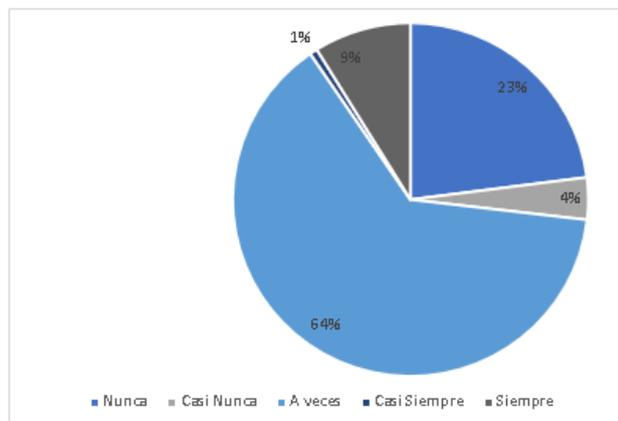


Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	219	23%
Casi Nunca	44	5%
A veces	696	72%
Casi Siempre	3	0%
Siempre	8	1%
TOTAL	970	100%



Variable VD

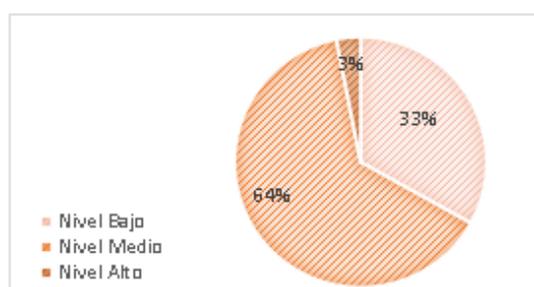
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	892	23%
Casi Nunca	149	4%
A veces	2469	64%
Casi Siempre	27	1%
Siempre	343	9%
TOTAL	3880	100%



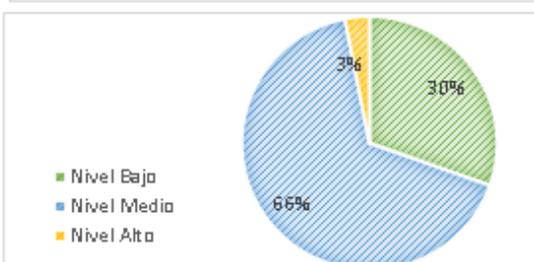
Anexo Resultados de la Variable Independiente en niveles

V1 - VI

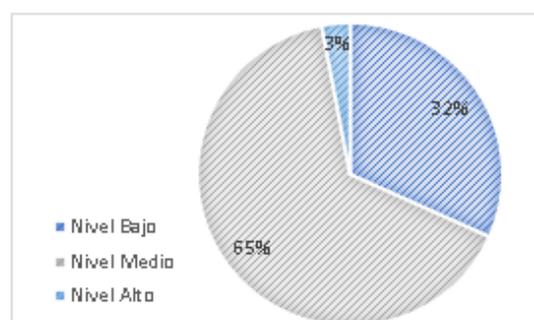
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	321	33%
Nivel Medio	619	64%
Nivel Alto	30	3%
TOTAL	970	100%



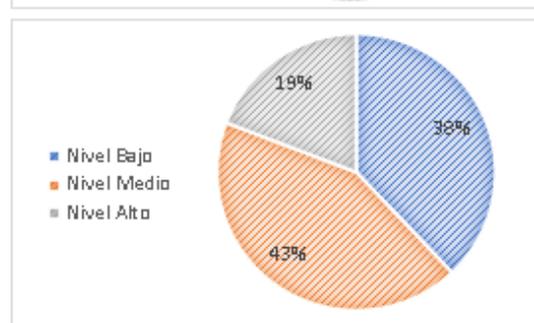
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	295	30%
Nivel Medio	645	66%
Nivel Alto	30	3%
TOTAL	970	100%



Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	308	32%
Nivel Medio	633	65%
Nivel Alto	29	3%
TOTAL	970	100%

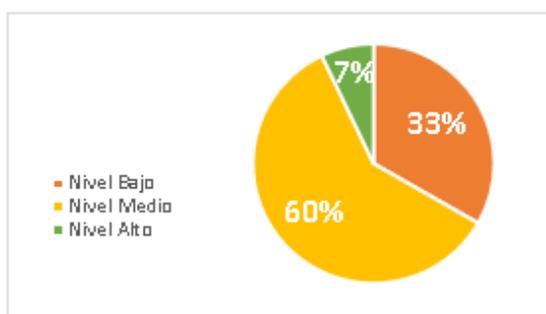


Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	368	38%
Nivel Medio	416	43%
Nivel Alto	186	19%
TOTAL	970	100%



Variable VI

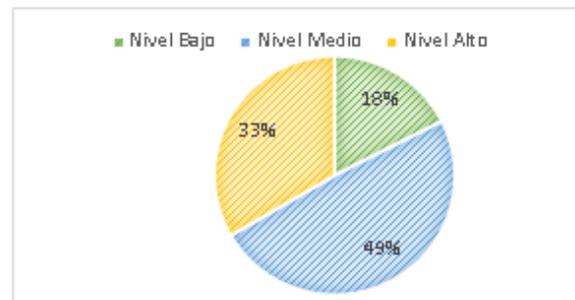
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	1292	33%
Nivel Medio	2313	60%
Nivel Alto	275	7%
TOTAL	3880	100%



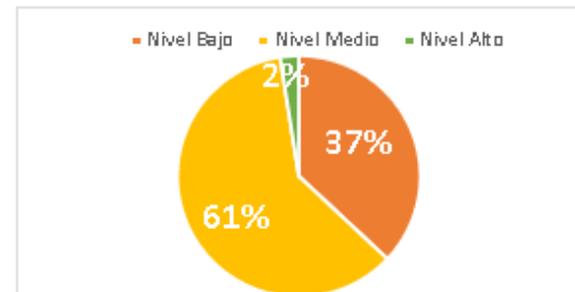
Anexo resultados de la Variable dependiente en niveles

V2 - VD

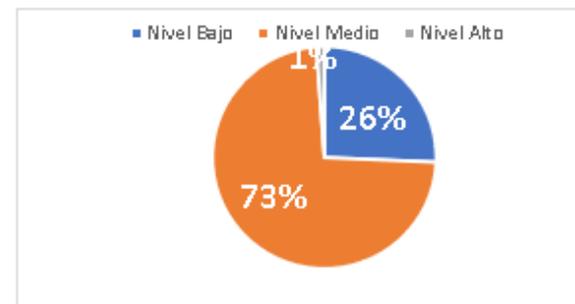
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	170	18%
Nivel Medio	476	49%
Nivel Alto	324	33%
TOTAL	970	100%



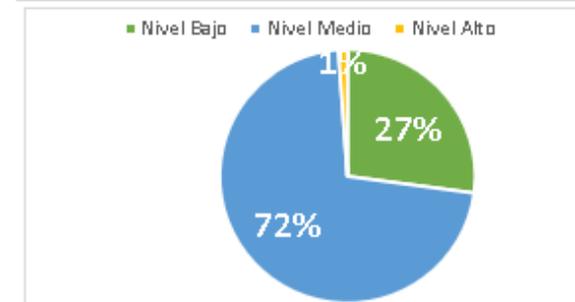
Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	359	37%
Nivel Medio	587	61%
Nivel Alto	24	2%
TOTAL	970	100%



Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	249	26%
Nivel Medio	710	73%
Nivel Alto	11	1%
TOTAL	970	100%



Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	263	27%
Nivel Medio	696	72%
Nivel Alto	11	1%
TOTAL	970	100%



Variable VD

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	1041	27%
Nivel Medio	2469	64%
Nivel Alto	370	10%
TOTAL	3880	100%

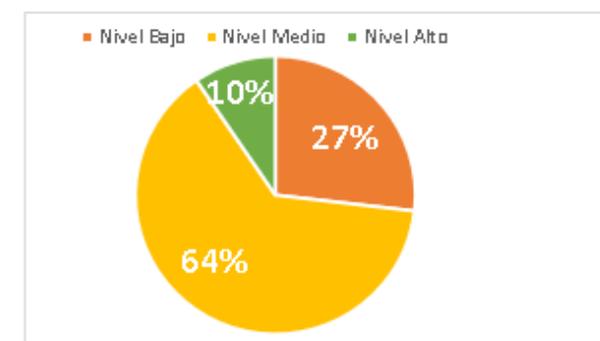


Figura Modelo de open government para la gestión de recursos humanos en una municipalidad de Cajamarca

