



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de  
San Juan Bautista, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Fara Indira Campos Caballero (ORCID: 0000-0002-2141-6692)

**ASESORA:**

Mg. Silvia Alza Salvatierra (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Esta investigación está dedicada a mi familia, en especial a mi madre Juana Rosa Caballero Quiroz, quien siempre ha sido y es luz en mi vida y brújula en mi camino.

A mi abuela, mis padres, mis hermanos, primos cercanos, tíos cercanos y cuñado, por darme siempre su apoyo incondicional, brindarme sus consejos y aceptarme como soy.

También a todos mis sobrinos a quienes amo y adoro, Renzo Leao Vásquez Campos por apoyarme y ayudarme en este camino.

Para ustedes mis amigos de siempre y los que la vida me puso en el camino.

Y por último y no menos importante, mi ángel Juan Simón Caballero Soberon, por darme tanto.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Privada César Vallejo quien me acogió este tiempo y brindó las mejores herramientas de enseñanza para ser mejor profesional, a sus docentes de posgrado que han sabido compartir su conocimiento y experiencia de su gran trayectoria como docentes y Gestores en la carrera pública.

A mi asesora de tesis Silvia Alza Salvatierra, por orientarme en este proceso de investigación, por su tiempo, dedicación, la oportunidad de compartir sus enseñanzas científicas a mi lado y paciencia que tuvo con mi persona.

Y por último a mis compañeros de clases, colegas y amigos, ha sido un camino largo de muchas experiencias compartidas. Gracias por permitirnos seguir creciendo profesionalmente y marcar una diferencia en la sociedad, aportando todo lo aprendido en nuestra casa de estudios.

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CAMPOS CABALLERO, FARA INDIRA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2018**

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 8:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

**SECRETARIO:** Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: 

**VOCAL:** Mg. Silvia Alza Salvatierra

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

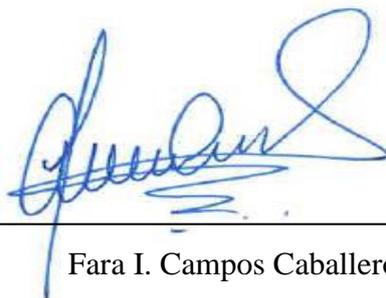
## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Fara Indira Campos Caballero, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018”, en 85 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de agosto de 2019



---

Fara I. Campos Caballero

## Índice

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Carátula  | i           |
| Dedicatoria   | ii          |
| Agradecimiento  | iii         |
| Página del jurado   | iv          |
| Declaratoria de autenticidad  | v           |
| Índice  | vi          |
| Índice de tablas  | viii        |
| Resumen   | x           |
| Abstract  | xi          |
| <b>I. Introducción</b>  | <b>1</b>    |
| <b>II. Método</b>   | <b>16</b>   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación   | 16          |
| 2.2. Operacionalización   | 16          |
| 2.3. Población, muestra y muestreo  | 17          |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 18          |
| 2.5. Técnicas y procedimiento de recolección de datos                         | 20          |
| 2.6. Métodos de análisis de datos   | 21          |
| 2.7. Aspectos éticos  | 21          |
| <b>III. Resultados</b>  | <b>22</b>   |
| <b>IV. Discusión</b>  | <b>29</b>   |
| <b>V. Conclusiones</b>  | <b>34</b>   |
| <b>VI. Recomendaciones</b>  | <b>35</b>   |
| <b>VII. Referencias</b>   | <b>36</b>   |
| <b>Anexos</b>   | <b>43</b>   |
| Anexo 1: Matriz de consistencia   |             |
| Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos                                 |             |
| Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos                       |             |
| Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos                          |             |
| Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento                          |             |
| Anexo 6: Otras evidencias   |             |

## Índice de tablas

|   | Página |
|---|--------|
| Tabla 1: Operacionalización de la Variable 1: La Gestión de la Capacitación   | 17     |
| Tabla 2: Operacionalización de la Variable 2: El Gobierno Abierto   | 17     |
| Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad - Variable Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto (11 encuestados)                                     | 20     |
| Tabla 4: Gestión de la capacitación en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, periodo 2018                               | 22     |
| Tabla 5: Comparativo de los resultados de las dimensiones de Gestión de la Capacitación, de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018 | 22     |
| Tabla 6: Gobierno abierto en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018   | 23     |
| Tabla 7: Comparativo de los resultados de las dimensiones de Gobierno Abierto, de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018           | 24     |
| Tabla 8: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto      | 25     |
| Tabla 9: Correlación entre las variables de estudio gestión de la capacitación y gobierno abierto   | 26     |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la Gestión de la Capacitación en el Gobierno abierto en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018; lo cual comprendió etapas como la recopilación de información, verificación y análisis de antecedentes nacionales e internacionales, así como autores para el fundamento del marco teórico de las variables de estudio. La metodología aplicada fue descriptiva, correlacional, no experimental, siendo la muestra de 96 trabajadores, luego se procedió al análisis de la información con el software SPSS.

Como conclusión principal se determinó que la Gestión de la Capacitación se relaciona con el Gobierno Abierto en la municipalidad distrital de San Juan Bautista, 2018; siendo la validez estadística expresado mediante el Rho de Spearman  $p = 0.019 < 0.05$ . La recomendación principal fue que se debe realizar capacitaciones en la entidad y que estas deben ser comparadas con los indicadores planteados para analizar los resultados y efectuar propuestas en cuanto a la gestión de la capacitación; por otro lado en cuanto al gobierno abierto incentivar el uso de aplicativos y tecnologías de la información para que el ciudadano conozca de sus derechos fundamentales, además de contar con los canales respectivos y de respuesta inmediata, permitiendo que su opinión se base a las políticas de gestión pública.

*Palabras claves: Capacitación, gobierno abierto, municipalidad.*

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship of the Management of Training in Open Government in the District Municipality of San Juan Bautista, 2018; which included stages such as the collection of information, verification and analysis of national and international background, as well as authors for the foundation of the theoretical framework of the study variables. The applied methodology was descriptive, correlational, not experimental, being the sample of 96 workers, then proceeded to the analysis of the information with the SPSS software.

As a main conclusion it was determined that the Training Management is related to the Open Government in the district municipality of San Juan Bautista, 2018; being the statistical validity expressed by the Sperman's Rho  $p = 0.019 < 0.05$ . The main recommendation was that training should be carried out in the entity and that these should be compared with the indicators proposed to analyze the results and make proposals regarding the management of the training; On the other hand, regarding open government, encourage the use of applications and information technologies so that citizens know their fundamental rights, as well as having the respective channels and immediate response, allowing their opinion to be based on the policies of Public Management.

*Keywords: Training, open government, municipality*

## **I. Introducción**

Actualmente, diversos países a nivel mundial sufren de una herida en la gestión pública llamada “Corrupción”, los descubrimientos sobre la malversación de los recursos públicos han generado que el nivel de desconfianza entre Gobierno y Sociedad Civil se acrecentó cada vez más, “el escándalo Odebrecht”, que ha dañado a nivel mundial la administración política.

De acuerdo a la división de Justicia de Estado Unidos, la empresa Odebrecht amortiguó aproximadamente 788 millones de dólares en encargos ilegales en obras públicas en 11 países de América Latina; como Brasil con su ex presidente Luiz Inácio Lula da Silva culpado a 12 años por corrupción, Mauricio Funes – El Salvador, exiliado en Nicaragua; Juan Manuel Santos – Colombia; Ricardo Martinelli en Panamá; los niveles de corrupción ha llegado a todos los niveles de la administración pública (ex presidentes, ministros, asesores, entre otros servidores públicos) (Rodríguez, 2017).

Perú, no es ajeno lo descrito líneas arriba, actualmente se vive una crisis profunda de política y moral de los gobernantes, el analista Roger Toboada resume los últimos acontecimientos como “la política peruana dejó de ser la ciencia y el arte de gobernar y se convirtió en una práctica delictiva para enriquecerse a nivel individual y grupal”, los últimos cinco (5) presidentes del Perú se encuentran investigados, muerto, prófugo o preso de la justicia; en todos los casos por el motivo de lavado de activos y asociación ilícita. A raíz de los últimos eventos nace ciertas interrogantes ¿Cómo prevenir esto? ¿Se puede prevenir? ¿Es posible ser político y no corrupto? ¿Se tiene personas preparadas para asumir cargos políticos?, podrían salir diversos cuestionamientos sobre intentar analizar y determinar el quiebre entre la moral y la política (Guzmán, 2018).

La administración pública actual, está siendo enfocada a una gestión para cierre de brechas e inclusivo (Guadalupe, Castillo, Castro, Villanueva y Urquizo, 2016), generando obras con impacto social (valor público) cumpliendo con los fines institucionales en los tres niveles de gobierno alineados en forma conjunta con las Políticas Nacionales y con integración de la sociedad civil, son los Gobiernos Regionales o Locales los encargados en tener una mayor presencia política y cercanía con los ciudadanos, abiertos a escuchar y atender sus requerimientos, para poder lograr cumplir con lo establecido se requiere contar con personal capacitado (Guadalupe et al, 2016).

Un estudio realizado entre Diálogo Interamericano y la red Laureate International Universities (2016), sobre la capacitación laboral en América Latina, se encontró como promedio que el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) en los países el

Latinoamérica han sido capacitados, el país que lidera el mayor nivel de capacitación lo tuvo Brasil con 32% y le sigue Uruguay con 15.5%; también se determinó que Perú dentro del promedio global, lidera por problemas por falta de personal calificado. El análisis determina que existen tres habilidades que buscan los empleadores: habilidades básicas (educación primaria y secundaria), las habilidades técnicas (especializaciones y capacitaciones según áreas de trabajo) y las habilidades socioemocionales o también llamadas habilidades blandas (comunicación, pro actividad, trabajo en equipo, etc.).

La capacitación, es la construcción social de aprendizaje y desarrollo significativo, es útil para el desempeño benéfico en una posición real laboral que se obtiene no sólo a través de la institución, sino también mediante la formación por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Para Jamaica (2015) la capacitación llega a ser una inversión a largo plazo dado que su efecto trasciende en el éxito de las organizaciones por ente brinda una mejora en la sociedad civil y al país.

Los constantes cambios tecnológicos y la apertura a la información, ha permitido que la gerencia pública se tenga que adaptar ante las exigencias de una sociedad civil demandante de servicios de calidad (García y García, 2015); el compromiso del estado para aumentar la calidad en la administración contando con personal capacitada para aclimatarse a los constantes cambios así atender las exigencias de esta sociedad, ya no se trata del conocimiento técnico y/o profesional, sino de un desarrollo constante, el éxito de una gestión se enmarca en lograr una sinergia adecuada entre los elementos de un gobierno abierto que son la cooperación ciudadana, la claridad de la información y la colaboración, este nuevo enfoque de gestión desplaza lo tradicional y brinda la posibilidad de mejoras y cambios en el estado (Fountain, 2014).

En la actualidad, cada vez existen nuevos desafíos en el mundo profesional que las organizaciones deben afrontar, generando una demanda de las personas para un desempeño a la altura de entornos cambiantes aplicando sus habilidades, actitudes y conocimientos, para así obtener habilidades competitivas, la aplicación de la tecnología, la información y la comunicación (TIC) permitirá que la nueva realidad sean de hacedera adaptación para el sector privado y también público, es a través de la publicación de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley N°27658, 2002); donde se apreció los primeros esfuerzos para lograr unificar las Políticas Nacionales con los Planes de Gobiernos en sus tres niveles.

Para el año 2003, con el Decreto Supremo N° 066-2003-PCM se impulsa la integración tecnológica en la administración pública a nivel nacional con la finalidad de incorporar las actividades gerenciales el uso de TIC's para el beneficio de la población, sería la Secretaría de Gestión Pública la responsable de lograr integrar, promover el desarrollo y uso de la información en la administración pública, como también de normarla y coordinar en los tres niveles de gobierno logrando integrar los TIC's para la modernización y desarrollo del país (art. 2).

Para la Organización de la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), gobierno abierto llega ser una civilización enfocada en el ciudadano, que usa políticas, instrumentos, habilidades innovadoras y sostenibles iniciando la transparencia, inmediatez de respuesta y los mecanismos de participación ciudadana, donde el gobierno fomenta el desarrollo y crecimiento inclusivo (p.4).

En 2011, Estados Unidos y Brasil impulsan la creación de la alianza de gobierno abierto, para mejorarla la calidad y administración de gobiernos, en la sexagésima sexta sesión de la Asamblea General de las Naciones se oficializó e impulso a nivel mundial el “Open Government Partnership – OGP”, sus siglas en inglés, siendo su génesis fundamental la transparencia, la participación ciudadana, la rendición de cuentas, y la innovación y tecnología.

OGP, es un impulso internacional que su objetivo es involucrar a los gobiernos, mediante compromisos asumidos o planes de acción, a generar una civilización abierta, responsable y receptivo con la sociedad civil; generando mecanismos para lograr una educación política accesible a todos, formando servidores y ciudadanos alineados con los mismos objetivos de crecimiento y mejora común (Gondol y Allen, 2015).

El primer Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú se publicó mediante Resolución Ministerial N°085-2012-PCM; con esta primera iniciativa Perú generó compromisos en transparencia y acceso a la información pública, gobiernos electrónico, entereza pública y colaboración ciudadana, dando inicio a un nuevo enfoque de la administración pública; para los siguientes años se dieron dos publicaciones más reforzando los temas de transparencia e indisposición a la información pública, integridad pública y servicio públicos respectivamente (ver resumen en anexo 6.1)

En el 2013 se aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (Decreto Supremo N°004, 2013), documento que ha logrado re direccionar todos los

esfuerzos del Estado en todos sus etapas (local, nacional y regional) a progresar la administración pública, logrando edificar un país único, inclusivo, al servicio del ciudadano y descentralizado, teorías también compartidas por Brugué, Gomá y Subirats (2002). Con mencionado documento se incluyó conceptos nuevos para medir la calidad de las inversiones públicas y lograr así satisfacer las necesidades básicas del país, uno de los ejes transversales.

Es vital realizar la capacitación en gestión pública, lo cual implica que los servidores públicos tengan acceso mediante el uso de la tecnología y comprender a nivel de todas las entidades del Estado, mediante cursos, talleres, diplomados, etc. (Sánchez, 2015). Esta acción permitirá difundir las grandes iniciativas que tiene el gobierno a largo plazo, así como las reformas para mejorar la gestión, comunicar la normativa correspondiente, propiciando un cambio de cultura y ética de los representantes de la patria, de los servidores públicos, ellos serán quienes logren cambiar la imagen del Estado.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), realizó un estudio sobre la gestión municipal periodo 2018, el informe brinda información relevante sobre ciertos aspectos materia de estudio en la presente investigación.

El estudio se basó sobre la información presentada por casi 200 municipios provinciales y 1 mil 676 municipios distritales del país, todas ellas pertenecen al Registro Nacional de Municipalidades – RENAMU (ver anexo 6.2).

Las municipalidades distritales y provinciales, rigen bajo la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972, 2003), y son las instituciones promotoras de desarrollo y cuentan con libertad política, administrativa y económica bajo sus competencias establecidas. A nivel nacional se cuenta con 30 mil 848 empleados profesionales en comparación del personal técnico con 50 mil 872 (ver anexo 6.2).

Un dato importante y resaltante fue sobre el recurso humano para marzo del 2018 a nivel nacional el país cuenta con 216 mil 772 trabajadores municipales, de los cuales el 67.00% son hombres y el 33.00% mujeres, también el 72.69% de los trabajadores se encuentran bajo el régimen CAS y el 62.06% en Locación de Servicio, eso explica los altos índices de rotación del personal en los gobiernos locales y regionales (ver anexo 6.3).

Respecto a la necesidad de capacitación, 1 mil 865 municipios informaron su requerimiento de capacitación en temas más resaltantes como administración tributaria

municipal con 58.40% y programas de estímulo al progreso de la gestión municipal con 52.10% (ver anexo 6.4).

Actualmente uno de los grandes retos que se enfrentan toda Institución pública-privada, es la Gestión del capital humano, en especial capacitarlos de forma adecuada para desafiar las amenazas que se presentan en el día a día, así como también los constantes cambios en las políticas nacionales; es por eso que nos formulamos la siguiente interrogante en forma general: ¿Cómo se relaciona la Gestión de la Capacitación con el Gobierno abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018?

En búsqueda de analizar otros proyectos y artículos relacionados con Gestión de la Capacitación en Gestión Pública y Gobierno Abierto, se detallan las siguientes investigaciones internacionales y nacionales.

López (2016) realizó su investigación analizó el ámbito local de forma explicativa y descriptiva, establecer la relación de teorías conceptuales y empíricas, de manera no experimental realizo encuestas de 20 preguntas, en una muestra de 120 municipios españoles, logrando analizar los cambios significantes de la diplomacia pública en el medio local, las encuestas dieron como resultado que el 61.2% de los municipios locales ha implementado políticas de transparencias y buen gobierno, el 87% tienen conocimiento sobre políticas de gobierno abierto en el país, el 97.7% tienen conocimiento sobre Ley de transparencia, el 80% tienen un personal especializado en materia de participación ciudadana y solo el 72.5% ha logrado implementar portales de transparencia. Concluye que la adopción de políticas de gobierno abierto se había convertido en estrategias en los gobiernos locales en España, permitiendo combatir los dos grandes problemas del país, el primero es la grave crisis económica y en segundo lugar la crisis de confianza global en las instituciones debido a un importante aumento del nivel de percepción de la corrupción.

Bojórquez, Manzano y Uc (2015) realizan el estudio de la conexión entre la competencia administrativa y la transparencia, determinan tres tipos de capital humanos, bienes materiales y recursos financieros, los autores y análisis de tres tipos de recursos en los gobiernos locales permitiría una mayor presencia del Estado en la sociedad civil, teniendo en cuenta conceptos de reforma y modernización de un estado eficiente y sobre todo oportuno atender los menesteres de la sociedad civil; Esta investigación se concluye con la importancia en contar con instituciones consolidadas en capacidad administrativa (conformados en tres recursos) y la transparencia de las mismas, existiendo una relación

directa, contar con personal profesional capacitado marcará la diferencia entre municipios por la calidad de su recurso humano, México como Perú a pesar de capacitar a su recurso humano tiene el problema de la alta rotación de los funcionarios públicos, ante los cambios de gestión municipal, por lo tanto no se logran tener los resultados esperados a mediano o largo tiempo. Esta situación conlleva a tener personal no preparado adecuadamente para atender las exigencias de la sociedad, a su vez Elnaga y Imran (2014) destacan la importancia de invertir en la capacitación y desarrollo para la mejora del desempeño de los empleados; por lo cual la finalidad del estudio fue dar el efecto de la formación en el desempeño de los empleados y ofrecer sugerencias para la mejora del desempeño mediante programas de entrenamiento efectivos. El enfoque fue cualitativo y se desarrolló con la revisión de literatura y estudio de casos múltiples; sugiriendo a la alta dirección la evaluación del desempeño, descubrir las causas de un problema de rendimiento y planteando un programa de capacitación; sin embargo, enfatizan que se debe desarrollar una investigación empírica para probar los efectos de la capacitación.

Cuando hablamos de Gobierno Abierto, encontramos diversos enfoques y formas de relacionarlo, tenemos a Boccalari (2015) y Gómez (2015) realizaron investigaciones en torno a gobiernos locales y gobierno abierto, en el primer caso su investigación se basó sobre tecnología y gobierno abierto, analizó municipios latinoamericanos (diseño etnográfico) donde examina y explora diversos contextos en grupos políticos diferenciados el tema principal es la exigencia ciudadana a nuevos servicios digitales, considerando que los gobiernos locales deben integrarse en la innovación tecnológica lo que permitiría ser más eficientes, para Gómez (2015) analizó los orígenes del gobierno abierto, su estudio se basó en ideas preliminares y bases teóricas (Sautu, 2003), ambos concluyen que el Gobierno Abierto permitiría encontrar en los Gobiernos Locales una mayor cercanía con los ciudadanos y con realidades, rescatando el papel fundamental de la gestión local con la población beneficiando a la administración pública mejorando la conexión a la ciudadanía, permitiendo conocer las realidades de la zona y así atender adecuadamente sus necesidades, resaltan que la gestión municipal, juega un papel importante en demandar obras y servicios que logren brindarles una mejor calidad de vida y así desarrollarse saludablemente en apoyo de la implementación de datos abiertos (open data), es la mejor estrategia de gestión logrando una mejor claridad de la información y adecuada entrega de cuentas.

Por su parte Carbajal (2017) y Rodríguez (2017) determinan la relación directa y positiva entre gobierno abierto con el presupuesto participativo y gestión de cobranza municipal, de manera no experimental (corte transversal) ambos realizaron encuestas para determinar sus respectivas relaciones, en el primer caso tras analizar y conocer in situ la perspectiva de los habitantes se ha podido consolidar la atención de las autoridades en atender sus demandas recogidas dentro del presupuesto participativo pudiendo direccionar los esfuerzos e inversiones en zonas que requieren ser atendidas con prioridad teniendo como resultado que existe una relación significativa y directa entre gobierno abierto y presupuesto participativo (correlación Rho Spearman=0.822). Para Rodríguez (2017) se obtuvo que la percepción de los trabajadores sobre gobierno abierto es regular con 81.1% a diferencia de gestión en la cobranza con un nivel bueno con 52.70%, concluye, que la municipalidad viene trabajando sobre los avances de Gobierno Abierto implementados, pero aún existe poca conciencia tributaria por parte de los ciudadanos, dificultando cumplir con los proyectos de inversión; la cobranza municipal, es una fuente de ingreso muy importante que deben tener los gobiernos locales, generar sus Recursos Directamente Recaudados - RDR, brindando los adecuados servicios que requiera el distrito.

Tenemos a Vega (2016), Papa (2015) y Rodríguez (2014), realizaron sus investigaciones sobre la capacitación y el desempeño laboral en diversas áreas, aplican un diseño descriptivo utilizando el método inductivo, análisis y síntesis con encuestas respectivas; el primero propone un modelo de capacitación en competencias para los docentes, aplicando un diseño descriptivo utilizando el método inductivo, análisis y síntesis, empleo la técnica de encuesta (cuestionario) a 46 docentes, la conclusión fue que luego de analizar los resultados, el proceso de formación por competencias en los docentes de dicha institución fue de nivel bajo en su proceso de planificación y de ejecución; brindando una propuesta de capacitación en formación de competencias, sustentada en base a los frutos del cuestionario que fueron asignados a los docentes, para Papa (2015), su objetivo fue relacionar la gestión de capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores, el diseño fue no experimental, transversal de nivel correlacional y aplico cuestionarios (herreamientas), la muestra fue de 60 trabajadores de la unidad logística de la Red de salud, concluyendo que el proceso de capacitación en los trabajadores de la institución un total del 60% de los encuestados afirmaron que la gestión de capacitación es eficiente; que el desempeño laboral es también eficiente demostrado con la relación en variables con un resultado de  $r = 0.429$ , entre encargo de instrucción y el desempeño laboral, pudiéndose

entonces concluir que si existe una relación de tipo moderada y positiva, por último Rodríguez (2014), logra evaluar el desempeño de los trabajadores para proponer un programa de capacitación orientado a elevar el rendimiento, utilizó el método descriptivo y explicativo no experimental, con una muestra de 20 trabajadores concluye que la empresa no contaba con un programa de formación que permite alinear el desempeño del personal con el tipo de negocio, lo cual afecta directamente los objetivos organizacionales; las encuestas arrojaron que el 53% de los empleados quedaron en el rango mínimo de aceptación con un promedio entre 40 y 69 puntos, indicando esto la necesidad de implementar un programa de capacitación que permita su crecimiento profesional, incremente el desempeño laboral y consolide la expansión empresarial; el proceso de capacitación que se debe aplicar en la empresa, están relacionados específicamente con las operaciones de la organización.

Baldwin, Ford y Blume (2017), analizan la importancia del recurso humano, pero afirman que poco se ha transferido a los profesionales en diseño y ejecución de iniciativas de capacitación, planteando tres puntos: 1) informar sistemáticamente relacionado con los practicantes, capacitadores y organizaciones; 2) optimizar la transferencia de la experiencia y el conocimiento; y 3) ampliar la medición e informar los resultados de la transferencia de información. Los autores hacen un llamado para que los académicos transfieran una mentalidad centrada en el consumidor, informando las intervenciones en la capacitación y su importancia en las organizaciones, por su parte Dobre (2015), describe los sistemas de gestión de capacitación y las dificultades que presenta un capacitador en seleccionar e implementar la gestión de capacitación, dando a conocer los desafíos y las diferencias entre culturas.

Fry, Doiron, Letourneau, Perrier, Perry y Watkins (2017), su investigación se basa en la gestión de datos digitales en Canadá, siendo un grupo de expertos en capacitación, quienes integran la experiencia de la comunidad con investigaciones, que les permite colaborar en iniciativa de capacitación hacia la comunidad. El proporcionar un alto nivel de capacitación sustentado en el panorama actual del país, si el país cuenta con la capacidad de satisfacer la demanda de capacitación y si se incrementa la experiencia de la capacitación por otros medios.

A continuación, se procederá a desarrollar los sustentos teóricos de las cuales se enfoca el estudio actual.

El concepto de Gestión de la Capacitación en Perú, se ubica en la Norma para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas (Directiva N° 002, 2014) es un proceso enfocado para el cierre de brechas para servidores civiles, fortaleciendo su inteligencia y capacidad, contribuyendo en dar un mejor servicio a la sociedad y así poder alcanzar los objetivos institucionales (p. 9).

A nivel nacional encontramos a Cava E. (2018), se basa en la conceptualización de Nonaka quien afirma que la capacitación es: el adquirir el conocimiento por parte del individuo, mediante un proceso en el que se internaliza el conocimiento explícito para ser transformado en conocimiento tácito, proceso derivado de las vivencias o experiencias, así como también de un proceso formal de capacitación. Estas experiencias compartidas en el contexto de la socialización, constituyen el escenario básico para crear el conocimiento tácito, de la misma forma que se crean los ejemplos mentales, el ingenio y destrezas, siendo entonces la habilidad y experiencia la precursora en la adquisición del conocimiento tácito.

Cava (2018) define diversas funciones de la capacitación, lo cual aporta un rendimiento en la productividad laboral, proveyendo información que luego se transforma en conocimientos, los cuales en real armonía con las habilidades y actitudes de cada colaborador incidirán de forma beneficiosa para la empresa, así como también a nivel personal, aunque la intención principal apunta hacia los mejores desempeños laborales, siendo 6 principios básicos: El primero se basa en el conocimiento se incrementa en todos los niveles de la organización; el segundo es que realza la moral de todos los trabajadores; el tercero es que permite lograr un reconocimiento del personal con la misión y visión de la empresa; el cuarto es promover los principios de confianza, la apertura y la autenticidad; el quinto comprende promover la iniciativa en la toma de decisiones y resolver los conflictos; y por último aumenta los procesos productivos y la calidad del trabajo.

Cava (2018) se sostiene de diversos autores y segmenta la capacitación en tres campos:

a) **Capacitación para el trabajo:** el cual se dicta a todo aquel empleado para que desempeñe un nuevo rol, pudiendo ser ante un nuevo ingreso, ascenso o por reubicación dentro de la misma empresa. A su vez se subdivide en:

- **Capacitación de pre ingreso:** realizada con propósitos de selección, está enfocada en desarrollar ideas, conocimientos, ingenios, habilidades y destrezas indispensables para el cumplimiento de las actividades y tareas en el puesto de trabajo.

- Inducción: La conforman ciertas actividades que están centradas en informar al nuevo colaborador en las funciones, los planes y las políticas en la empresa, esto permitirá y congruente integración al puesto laboral, lograr una afiliación al equipo de trabajo de su área y su pertenencia hacia la empresa.

- Capacitación promocional: son aquellas actividades que capacitan y permiten al colaborador o empleado, la ocasión de postularse y lograr ascender en cargos de alta jerarquía con mayores responsabilidades y un mejor salario.

b) Capacitación en el trabajo: conformado por aquellas labores que permitirán el desenvolvimiento de habilidades, así como también la mejoría de ciertas posturas en el personal con respecto a las funciones que desempeñan, siendo estas la clave para la sincronización entre el trabajador y los objetivos empresariales.

- Adiestramiento: es una actividad enfocada al funcionamiento y desarrollo de la capacidad y destreza del empleado, con la intención de enriquecer su desempeño laboral.

- Capacitación específica y humana: es un desarrollo educativo, realizado de una forma sistemática, en la cual los empleados adquieren habilidades, conocimientos y actitudes en función de la finalidad de la empresa.

c) Desarrollo: Comprendido como toda aquella formación integral que recibe el individuo, considerando todas las acciones que la organización pueda aportar para ello.

- Educación formal para adultos: son las actividades realizadas por la empresa para dar un mejor desarrollo en el marco de la educación escolarizada al personal.

- Integración de la personalidad: conformado por los acontecimientos realizados para mejorar y desarrollar las cualidades del personal, enfocados hacia ellos mismos y al grupo laboral.

- Actividades recreativas y culturales: son las actividades de recreación y esparcimiento que ejecuta el empresa con la finalidad que el trabajador y la familia se integren al grupo empresarial, así ellos desarrollen su capacidad susceptible, creativa, artística e intelectual. Sobre las técnicas de capacitación, Cava (2018) se basa en el planteamiento de Forsyth, quien propuso que las necesidades de los empleados en ser capacitados deberían determinarse en primer lugar, lo segundo temas puntuales a capacitar y después ejecutarlas. El método de capacitación tienen ciertas ventajas y desventajas, las más conocidas son: la capacitación in situ (en el puesto): consiste en que el trabajador tenga un mejor aprendizaje mayor responsabilidad en sus labores mediante su desempeño actual. En el mundo empresarial esta forma de capacitar es la única que realmente se realiza, en la cual los

trabajadores con más experiencia la empresa tienen la responsabilidad de capacitar a los nuevos empleados.

La ventaja de la capacitación in situ, es netamente económica; de acuerdo al planteamiento de Cava (2018) los trabajadores aprendan al mismo tiempo que realicen sus actividades o funciones de trabajo, y no haya la necesidad de capacitarlos fuera de sus espacios de trabajo como aulas o instalaciones costosas. Este método de capacitación se les facilita más el aprendizaje, porque los trabajadores van teniendo mayor conocimiento en sus labores y rápida desempeño de las actividades de las cuales fueron contratados y generado una retroalimentación de aquello que ya pueden conocer. Estas capacitaciones pueden ser:

a) Conferencias: capacitar a los empleados verbalmente puede ser ventajoso, porque es el método más rápido y fácil de dar mejores enseñanzas a grupos grandes, por ejemplo, la capacitación para el área de marketing sobre la venta de un nuevo producto. En este tipo de conferencias también se puede hacer el uso de materiales impresos como manuales o libros, en la cual representaría gastos considerables de impresiones, no permitiendo el intercambio de informaciones (preguntas o interrogantes) que se les haga durante la conferencia.

b) Técnicas audiovisual: esta técnica se desarrollan con mayor frecuencia en la actualidad por ser más eficaces y generan un ahorro económico, los colaboradores mediante estas técnicas que pueden ser películas, audios, videos o conexiones remotas, es más ventajoso para mejorar y enriquecer sus conocimientos.

La Normativa Legal, sobre la Gestión de la Capacitación en Perú está contemplada en la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057, 2013) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 040, 2014).

A continuación se detallan las dimensiones de la Gestión de la Capacitación sustentada en Cano y Barrientos (2013) quien se fundamenta en Kirkpatrick (1959), cuyos principios y dimensiones están contemplados en la Ley Servir y estudios de Gestión de Recursos Humanos; a continuación se detallan las cuatro dimensiones de estudio:

**Reacciones:** Mide el grado de complacencia de los implicados en el programa de capacitación, en la cual comprenden conocer su impresión y su percepción sobre la capacitación donde ellos han participado, se desea conocer el entorno global: materiales recibidos, ambiente, instructor, tema y uso de tecnología. Este nivel es medido a través de encuestas donde se conoce la calidad de método de capacitación y es entregado al final de la charla recibida.

**Aprendizaje:** trata de conocer el nivel de aprendizaje de la capacitación en los participantes, como también la actitud, los nuevos conocimientos adquiridos que ayudaran a incrementar las habilidades y cualidades adquiridas a consecuencia de participar en las capacitaciones; como las reacciones el aprendizaje se conoce una vez finalizada la capacitación.

**Conducta:** se trata de conocer el cambio del emprendedor en el desarrollo de sus ocupaciones al participar en las capacitaciones, con la finalidad de comprobar si los empleados capacitados han cambiado actitudes pasadas después del aprendizaje adquirido. El objetivo principal de las capacitaciones, es obtener una transformación en la conducta, es decir, que las pericias y destrezas alcanzadas en el transcurso de la enseñanza logren ser destinadas para las prácticas laborales, y se puede llevar a cabo mediante valuación de conocimiento o a través de la inspección.

**Resultados:** el producto de un plan de preparación se manifiesta en condiciones de minimizar el aumento del traslado de trabajadores, disminuir costos, aumento de la eficiencia, aminorar las demandas de los clientes, incremento en la calidad y porción productiva, o progreso de la motivación, que tendrá como impacto un crecimiento positivo dentro de una organización. Se debe tratar de responder a la pregunta ¿Han servido los resultados de educación de forma que añadan valor o tengan impacto en la entidad a nivel más extenso, más lejos del individuo que intervino en el programa?

Entre las definiciones más destacados de Gobierno Abierto tenemos el planteamiento de Cobo (2012) determina que el gobierno abierto es una ideología diplomática adoptada por las bases de software libre movimiento que se caracteriza de apertura los datos las buenas bases de la democracia; cuya finalidad es la integración y colaboración de la ciudadanía en el perfeccionamiento y progreso de los prestación públicos, el fortalecimiento de la transparencia y los mecanismos de participación ciudadana (p. 36). El concepto se sostiene en Valdivia, Navarrete y Aracena (2014) en el desarrollo de oportunidades en datos abiertos, lo cual surge como una manera de especificar la idea que la apertura, acceso libre y simultaneo de un sistema que consiste en perfeccionarlo y en consecuencia evolucionarlo, esta contribución ha ido incrementando hasta transformarse en una civilización igual otros aspectos de la sociedad como gobierno abierto (p. 79). Siendo la búsqueda del bienestar general lo que influye sobre las organizaciones y sus representantes, relacionado con la evolución humana, económica y tecnológico de las sociedades.

Conforme con la Secretaria de Gestión Pública del PCM (2014), el gobierno abierto tiene cuatro características; la primera es restablecer los principios de transparencia y acceso

a la información pública, a través de la inspección de la normativa vigente, el seguimiento al cumplimiento de las leyes y el fortaleciendo los portales de transparencia estándares, lo que conlleva a perfeccionar de los mecanismos de acceso a información y capacitación a funcionarios y ciudadanos, garantizando este derecho; la segunda busca fomentar la participación y la vigilancia ciudadana prevenido y alerta, por medio del refuerzo de los espacios de participación, concertación, inspección y mecanismos de rendición de cuentas en todos los niveles de gobierno; la tercera característica contempla el afianzar las capacidades de las instituciones de la sociedad y de la ciudadanía, así como de los funcionarios y servidores públicos para dar importancia a los procesos de participación garantizando que estos se realicen de forma exitosa y en función de las normas, por ende es importante el recojo de opiniones y sugerencias de la ciudadanía mediante el uso de tecnologías, y por último el aumento de la integridad pública garantizando un servicio civil moderno e íntegro, sistemas de adquisiciones y contrataciones blindadas contra la corrupción, control efectivo y disuasivo, mediante un gobierno electrónico dirigido a los sectores de la población de menores recursos para mejorar la calidad de los servicio públicos, avalando mecanismos de información y denuncias para controlar su desempeño. Los fundamentos del gobierno abierto, se sostienen por el estudio de Valenzuela (2013), en que se basa en tres principios sustantivos: transparencia, participación y colaboración (ver anexo 6.4).

El marco legal del gobierno abierto es la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013-PCM; del cual se obtuvo las dimensiones de estudio siendo las siguientes:

**Transparencia:** Un gobierno limpio proporciona asesoramiento sobre sus actividades, sobre sus normas y proyectos sobre su dirección, dispone a los ciudadanos sus fuentes de datos y sobre todo ofrece información sobre las decisiones o actos que sea de interés ciudadano; incentiva e impulsa la rendición de cuentas de la administración pública hacia la ciudadanía y un permanente control social”.

**Participación:** Un gobierno participativo promueve el privilegio del pueblo a integrarse activamente en la creación de políticas estatales, como también las mejoras en la asistencia de servicios públicos; permite a la administración pública favorecerse de la competencia, ocurrencias y vivencias de los ciudadanos. Asimismo, impulsa la creación de áreas de reunión que favorecen el protagonismo y la participación de la sociedad civil en temas estatales.

**Colaboración:** Un gobierno cooperativo involucra a los ciudadanos, grupos empresariales, líderes de las organizaciones sociales y demás personajes sociales en el trabajo por asociarse a laboral unidamente en la resolución de problemas nacionales, se entiende que la administración estatal no solo realice un esfuerzo coordinado con los distintos miembros, sino también, dentro de la misma organización y entre ellas con diferentes entidades públicas.

Ramírez (2014), describe que el año 2013 fue conocido con el nombre de gobierno abierto, lo que había permitido la promoción y ejecución de políticas públicas; basados en integridad, aprovechamiento y uso de la tecnología, participación ciudadana y la transparencia en 63 países participantes, destacando que 15 países ubicados en América Latina y el Caribe pertenecientes al BID tenían planes de acción en proceso de implementación o reforzando políticas mediante consultas públicas con compromisos relacionados con el gobierno abierto; el autor desarrolla un análisis del nuevo paradigma de las reformas de políticas públicas y administración para el siglo XXI.

Safarov, Meijer y Grimmelikhuijsen (2017) en el artículo presentan los tipos, efectos, condiciones y usuarios del gobierno abierto; para lo cual emplearon la revisión de estudios académicos, en el cual analizaron cuatro factores (los diferentes tipos de uso, sus efectos en el uso, sus condiciones y los diversos usuarios). Los autores ponen hincapié en que la mayoría de estudios no prueban empíricamente, destacando que se debe de investigar en el futuro el gobierno abierto en cuatro direcciones: 1) investigar el vínculo entre el tipo del uso y el tipo de usuarios, 2) investigar el vínculo entre el tipo de usuario y el tipo de efecto, 3) investigar las condiciones que afectan el gobierno abierto como la política o la calidad de datos; y por ultimo 4) el vínculo entre la utilización y los resultados del gobierno abierto.

Toda organización es diferente y única, la complejidad de sus operaciones determina la necesidad de contar con personal idóneos y bien capacitados, considerando la amplitud de las variables en estudio Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, vamos a analizar cómo se relacionan.

La investigación, se justifica teóricamente porque se desarrolló el marco teórico de las variables de estudio, en lo cual se analizó el aspecto legal que sustenta la ejecución de las mismas en un gobierno municipal; permitiendo que la investigación sirva de material de consulta para futuras investigaciones. En cuanto con la metodología se aplicó el método científico, a partir de la observación incluyendo la comprobación de las hipótesis propuestas,

con un enfoque cuantitativo, siendo una investigación descriptiva y correlacional. Por último, la justificación práctica fue porque los resultados permitieron conocer sobre la gestión de la capacitación y del gobierno abierto en la municipalidad distrital de San Juan Bautista; en el desarrolló en la gestión municipal. Dicha información se obtuvo mediante encuestas y revisión documental, permitiendo retroalimentar la teoría, y tener un juicio crítico del gobierno abierto en la municipalidad de estudio y sugerir los cambios necesarios con la finalidad de mejorar la administración municipal.

El objetivo general de la investigación fue determinar si existe relación significativa entre la Gestión de la Capacitación y el Gobierno abierto en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

Entre los objetivos específicos se busca determinar de qué manera las dimensiones de la Gestión de la Capacitación (reacción, aprendizaje, conducta y resultado), se relacionan significativamente con el Gobierno abierto.

Entre las hipótesis planteadas se tiene como hipótesis general la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

Las hipótesis específicas buscan determinar, de qué manera las dimensiones de la Gestión de la Capacitación (reacción, aprendizaje, conducta y resultado), se relacionan significativamente con el Gobierno abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

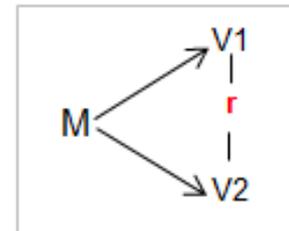
El tipo de investigación fue descriptiva - correlacional, porque en ella se detalló las dimensiones o cualidades de relación entre las variables, categorías e indicadores.

Descriptiva, porque su diseño es para describir, explicar o especificar algo, para ser de importancia; el estudio descriptivo tiene que agrupar los datos para un objetivo específico y tiene que incluir la interpretación o aclaración por parte del investigador.

Correlacional, porque su propósito consistió en valorar la conexión entre dos o más conceptos, opinión, niveles o variables en un contexto particular. Los estudios cuantitativos correlacionales cuantifican el grado de coherencia entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones); es decir, miden cada variable supuestamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Estas adecuaciones o correlaciones se expresarán en hipótesis sometidas a demostración. (Hernández, 2014). El diseño fue cuantitativo, no experimental y transversal:

Tenemos que:

- V1 → Gestión de la Capacitación
- V2 → Gobierno abierto
- M → Muestra de Encuestados
- R → Relación de variables



### 2.2. Operacionalización

Variable I → Gestión de la Capacitación, es un proceso enfocado para el cierre de brechas en los trabajadores civiles, para fortalecer sus aptitudes y competencias contribuyendo en brindar una mejor de calidad de servicios a la sociedad civil y así poder alcanzar los objetivos institucionales (Directiva N° 002, 2014, p. 9).

Variable II → Gobiernos Abierto, es una doctrina política caracterizada por la adaptación de la filosofía del movimiento del software libre a los principios de la democracia; cuyo objetivo, es lograr que los ciudadanos participen con la formación, perfeccionamiento de servicios públicos, la consolidación de la claridad de datos y la entrega de cuentas.

Las variables de estudio son cualitativas categóricas, con escala ordinal y respuestas politómicas (del 1 al 5), precisadas en la operacionalización de la Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto.

Tabla 1

*Operacionalización de la Variable 1: La Gestión de la Capacitación*

| <b>Dimensiones</b> | <b>Indicadores</b>                         | <b>Ítems</b> | <b>Escalas</b>                      | <b>Niveles y Rango</b> |
|--------------------|--|--------------|-------------------------------------|------------------------|
| Reacciones         | Índice de satisfacción del usuario         | 1 al 4       | Escala ordinal tipo Likert          | Deficiente [19-44]     |
| Aprendizaje        | Grado de seguridad del participante        | 5 al 18      | Muy en desacuerdo → 1               | Regular [45-70]        |
| Conducta           | Interés de los colaboradores por el evento | 9 al 15      | En desacuerdo → 2                   | Eficiente [71-95]      |
| Resultados         | Motivación de los formadores               | 15 al 19     | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo → 3 |                        |
|                    | Tangible: tiempo, calidad, costos          |              | De acuerdo → 4                      |                        |
|                    | Intangible: satisfacción, compromiso       |              | Muy de acuerdo → 5                  |                        |

La tabla 1 muestra las dimensiones de la Gestión de la Capacitación. Autoría propia

Tabla 2

*Operacionalización de la Variable 2: El Gobierno Abierto*

| <b>Dimensiones</b>                              | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b> | <b>Escalas</b>                      | <b>Niveles y Rango</b> |
|---|---|--------------|-------------------------------------|------------------------|
| Transparencia y Acceso a la Información Pública | Cumplimiento de la Normativa Vigente.                           | 1 al 4       | Escala ordinal tipo Likert          | Bajo [11-25]           |
|   | Calidad y Oportunidad de la información                         |              |                                     |                        |
|   | Mecanismos de acceso de la Información: Portal de Transparencia |              |                                     |                        |
| Participación Ciudadana                         | Funcionarios capacitados  | 5 al 8       | En desacuerdo → 2                   | Medio [26-40]          |
|   | Promover mecanismos de Participación Ciudadana.                 |              |                                     |                        |
|   | Talleres de capacitación a los ciudadanos                       |              |                                     |                        |
| Colaboración                                    | Presupuesto Participativo                                       | 9 al 11      | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo → 3 | Bueno [41-55]          |
|   | Rendición de Cuentas  |              |                                     |                        |
|   | Compromiso ciudadano  |              |                                     |                        |
|   | Empresarial   |              | De acuerdo → 4                      |                        |
|   | Esfuerzo conjunto   |              | Muy de acuerdo → 5                  |                        |
|   | Coordinación  |              |                                     |                        |

La tabla 2 muestra las dimensiones de Gobierno Abierto. Autoría propia

### 2.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Arias (2012), define la población objeto de estudio como una combinación finita o infinito de componentes con particularidades comunes, teniendo incidencia de amplitud en las conclusiones del presente trabajo (p. 81). La Municipalidad Distrital de San Juan

Bautista, cuenta con un total de 96 trabajadores entre personal administrativo y personal de servicio (limpieza, seguridad, entre otros).

La población para la presente investigación, estuvo compuesta por el total de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan Bautista (ver anexo 6.6).

Por ser la población de estudio reducida, se está considerando la totalidad de la población, que vendrían hacer los 96 trabajadores municipales.

Por ser una muestra igual a la población, no se necesita generar muestreo para Arias (2012) explica que si la población, es integrada por un número accesible a indagar, se debería investigar la totalidad sin necesidad de sacar una muestra (p.83). En caso de existir la necesidad de realizar un ejemplar, Arias (2012) lo define la muestra como un fragmento caracterizado y limitado que se toma de la población alcanzable (p.83), siendo su procedimiento “muestreo”.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Existen diversos sistemas y destrezas de recoger de datos para las investigaciones según su clasificación, pero no es la técnica utilizada que definirá la razón de la presente investigación, sino la determinación del problema a investigar, que se apoyará en la forma que se recabe la información y su respectiva interpretación (Páramo, 2017).

Existen diversas técnicas e instrumentos para investigación cuantitativa como son: la observación y medición sistemática, fuentes estadísticas, técnicas participativas y las encuestas (Hueso y Cascant, 2012).

**Técnica:** Arias (2012, p. 67), define la técnica como un método o manera peculiar de conseguir información o datos. Para la actual indagación, se aplicó la técnica de la encuesta escrita (puede ser escrita u oral), con el objetivo lograr obtener información sobre las variables de estudio, obtenida toda la información se realizó una tabulación con los datos recogidos del campo (ver anexo 6.8).

Según Carrasco (2013, p. 330), señala que es un sistema apropiado para la averiguación, inspección y recolección de datos, por medio de interrogantes formuladas directas o indirectas a los individuos que constituyen la unidad de análisis.

**Instrumento:** La presente investigación, aplicó el cuestionario escrito autoadministrado como instrumento, donde se quedaron registrados las respuestas brindadas por la muestra encuestada, con un total de 30 preguntas cerradas de selección simple, sobre las variables de

estudio, sin la intervención del encuestador (Arias, 2012, p. 74). Cuando hablamos de escala, hablamos sobre un instrumento de medición (Maynt, Holm, Hübner, 1983, p. 63). Likert (1932) fue el primero en intentar medir las actitudes o reacciones de los encuestados (Hernández, 2014, p. 238), bajo el supuesto que todas las preguntas miden la misma intensidad de actitud, solo se brinda una puntuación del uno al cinco, frente a su posición de las afirmaciones planteadas.

Gestión de la Capacitación, el instrumento consta de 19 preguntas, bajo la escala de tipo Likert, es la primera variable de estudio, con sus tres dimensiones: reacciones, aprendizaje, conducta y resultados para este caso tenemos cinco categorías o rangos de juicios con relación a los ítems o preguntas planteadas con sus respectivos valores numéricos: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5) (ver anexo 6.9).

Gobierno Abierto, el instrumento consta de 11 preguntas, bajo la escala de tipo Likert, es la segunda variable de estudio, con sus tres dimensiones: participación ciudadana, transparencia y acceso a la información pública, y colaboración, con cinco categorías o rangos de juicios con relación a los ítems o preguntas planteadas con sus respectivos valores numéricos: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5) (ver anexo 6.9).

Para ambas variables el nivel de medición es nominal, solo se expresa la diferencia entre variables, mas no brinda jerarquía u orden alguno (Chávez, s.f.).

**Validez:** La validez de un instrumento para Hernández (2014), es la forma real como medir la variable. Para Gómez y Dolores (s.f.) la validación del instrumento es de suma importancia para el cuestionario o test, ayudara a comprobar si la utilización de la medida realizada es la adecuada. Mediante la validez se intenta conocer si el instrumento realmente mide el objetivo de una investigación. Cronbach (1971), explica que la validación es el medio por el cual los investigadores desarrollan instrumentos que puedan obtener las evidencias adecuadas, siendo su principal característica evaluar si son adecuadas y apropiadas las interpretaciones los resultados de los instrumentos utilizados (Santos, 2017)

**Opinión de Expertos:** El dictamen o veredicto de expertos, consiste en solicitar a especialistas un juicio u opinión sobre la técnica utilizada. Para Escobar y Cuervo (2008), el juicio de expertos, es el criterio de especialistas con trayectoria en el tema a investigar, para eso se tuvo que identificar a las personas idóneas cumpliendo la imparcialidad requerida. La

validez de los instrumentos, fue obtenida por la revisión y sugerencias de tres especialistas en gestión pública con grado académico Magíster y Doctor (ver anexo 6.10).

**Confiabilidad:** La confiabilidad basado en Quero (2010), representa el grado del instrumento que produjo efectos consistentes y congruentes sirviendo para saber si los ítems eran fidedignos para imputarlos a la muestra, por lo tanto, el instrumento se le aplicó el Alfa de Cronbach, para la presente investigación los instrumentos para ambas variables, se sometieron a una prueba piloto. En ambas variables se obtuvo un elevado grado de confiabilidad. Para determinar la fiabilidad de la variable Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, se ha realizado once encuestas, con la ayuda del software estadístico, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach (para ambos casos), obteniendo el valor  $\alpha$ :

Tabla 3

*Estadísticas de fiabilidad*

| Cuestionario               | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|----------------------------|------------------|-----------------|
| Gestión de la capacitación | 0.956            | 19              |
| Gobierno abierto           | 0.871            | 11              |

Resultados obtenidos de la aplicación de prueba piloto.

## 2.5. Técnicas y procedimiento de recolección de datos

- a) Búsqueda o Indagación: se procedió en buscar alternativas (rutas) de acceder y construir la información, como realizar preguntas, búsqueda de libros, artículos científicos, entre otras fuente de información disponible como el internet accediendo a repositorios de universidades, páginas con contenido de información investigación y libros virtuales disponibles, en todos los casos que tengan relación con las variables de estudio.
- b) Análisis documental: se procesó y analizó toda la información encontrada, en diferentes tiempos con diferentes autores, sobre las variables de estudio.
- c) Confiabilidad: se realizó una prueba piloto con 11 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Subtanjalla – Ica, con el instrumento validado por los expertos.
- d) Autorización: se efectuó una solicitud dirigida al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Juan Bautista para contar con la autorización debida.
- e) Coordinaciones: se procedió en coordinar con el área de recursos humanos del municipio para efectuar la encuesta en un día determinado para el desarrollo de la investigación.
- f) Recopilación de datos: se procedió en recolectar información documental de la entidad de acuerdo a las variables de estudio.

- g) Análisis de datos: se ingresaron los datos al programa Excel y posteriormente ingresados al software SPSS versión 23.
- h) Gráficos: la información que se ingresó al software permite realizar una serie de gráficos, permitiendo un mejor análisis, compresión y comparación de los datos.
- i) Conclusiones y Recomendaciones: por último la presente investigación tiene la terminación y sugerencias de brindar un aporte sobre Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, en la Municipalidad de San Juan Bautista, nos permitió conocer las teorías, y poder tener un juicio crítico acerca del tema materia de estudio, y así poder sugerir y plantear los cambios necesarios con el fin de mejorar y modernizar la administración municipal.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Dentro de análisis documental que se utilizó, se aplicaron las guías o normas, datos bibliográficos y otros puntos de vistas relacionados con la investigación.

Se utilizó el Software Estadístico, que permitió acceder a introducir tablas y gráficos logrando evaluar la conexión que tienen las variables de estudio, sustentándose por el diseño correlacional; la investigación resultó de congregarse la información mediante las herramientas elaboradas y extraídas de las variables, aplicando el procedimiento de manera individual.

## **2.7. Aspectos éticos**

La preparación de la tesis obedece a la Ética Profesional, en base a los principios fundamentales de la moral propia y social; en materia de vista pragmática a través de normas y patrones de conducta para complacer el bien común, con criterio de valor que imputa a las cosas por su conclusión existencial y a los individuos por su índole racional, delimitados en el Código de Ética de los miembros de los Colegios de Administradores del Perú; así como las directivas para la elaboración de tesis suministrada por la Universidad César Vallejo.

### III. Resultados

#### Resultados descriptivos

Tabla 4

*Gestión de la capacitación en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.*

|                    | <i>f</i>  | %            |
|--------------------|-----------|--------------|
| Deficiente [19-44] | 9         | 9,4%         |
| Regular [45-70]    | 42        | 43,7%        |
| Bueno [71-95]      | 45        | 46,9%        |
| <b>Total</b>       | <b>96</b> | <b>100,0</b> |

Data de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.  
Autoría propia.

#### Interpretación:

En la tabla se presentan los resultados alcanzados de la variable gestión de la capacitación según la perspectiva del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018; luego de la aplicación del cuestionario.

Se observa que el 9,4% (9) perciben una deficiente gestión de la capacitación; el 43,7% (42) manifiestan que el desarrollo de la variable presenta un nivel regular y el 46,9% (45) sostiene que existe una buena gestión de la capacitación.

Tabla 5

*Comparativo de los resultados de las dimensiones de Gestión de la Capacitación, de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018*

|              | Reacciones |              | Aprendizaje |              | Conducta  |              | Resultados |              |
|--------------|------------|--------------|-------------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
|              | <i>f</i>   | %            | <i>f</i>    | %            | <i>f</i>  | %            | <i>f</i>   | %            |
| Deficiente   | 10         | 10,4%        | 10          | 10,4%        | 9         | 9,4%         | 9          | 9,4%         |
| Regular      | 54         | 56,3%        | 48          | 50,0%        | 46        | 47,9%        | 48         | 50%          |
| Bueno        | 32         | 33,3%        | 38          | 39,6%        | 41        | 42,7%        | 39         | 40,6%        |
| <b>Total</b> | <b>96</b>  | <b>100,0</b> | <b>96</b>   | <b>100,0</b> | <b>96</b> | <b>100,0</b> | <b>96</b>  | <b>100,0</b> |

Data de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.  
Autoría propia.

**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos de las dimensiones de gestión de la capacitación según la recepción de la muestra de análisis que forma parte de la exploración luego de la aplicación del cuestionario. Con relación a la dimensión reacciones, se observa que el 10,4% (9) percibe una deficiente reacción; el 56,3% (54) manifiestan que

el desarrollo de la dimensión presenta un nivel regular y el 33,3% (32) sostienen que existe una buena reacción de la gestión de la capacitación. Así mismo, se tiene los efectos de la dimensión aprendizaje, donde obedece que el 10,4% (10) percibe un deficiente aprendizaje; el 50,0% (48) manifiestan que el desarrollo de la dimensión presenta un nivel regular y el 39,6% (38) sostienen que existe un buen aprendizaje de la gestión de la capacitación.

Además, con respecto a la dimensión conducta, el 9,4% (9) percibe una deficiente conducta; el 47,9% (46) manifiestan que el desarrollo de la dimensión presenta un nivel regular y el 42,7% (41) sostienen que existe una buena conducta de la gestión de la capacitación. Y, por último, se observa los resultados de la dimensión resultados, donde el 9,4% (9) percibe un deficiente resultado; el 50,0% (48) manifiestan que el desarrollo de la dimensión presenta un nivel regular y el 40,6% (39) sostienen que existe un buen resultado de la gestión de la capacitación.

Tabla 6

*Gobierno abierto en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.*

|               | <i>f</i>  | %            |
|---------------|-----------|--------------|
| Bajo [11-25]  | 9         | 9,4%         |
| Medio [26-40] | 40        | 41,7%        |
| Alto [41-55]  | 47        | 49,0%        |
| <b>Total</b>  | <b>96</b> | <b>100,0</b> |

Data de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.  
Autoría propia.

**Interpretación:** En la tabla se presentan los resultados obtenidos de la variable gobierno abierto según la perspectiva del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018; luego de aplicar el cuestionario.

Se observa que el 6,3% (2) percibe un bajo nivel de gobierno abierto; el 62,5% (20) manifiestan que el desarrollo de la variable presenta un nivel medio y el 31,3% (10) sostienen que existe un alto nivel de gobierno abierto.

Tabla 7

*Comparativo de los resultados de las dimensiones de Gobierno Abierto, de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.*

|              | Transparencia y Acceso a la Información Pública |              | Participación Ciudadana |              | Colaboración |              |
|--------------|---|--------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
|              | <i>f</i>  | %            | <i>f</i>                | %            | <i>f</i>     | %            |
| Bajo         | 9   | 9,4%         | 9                       | 9,4%         | 11           | 11,5%        |
| Medio        | 48  | 50,0%        | 42                      | 43,7%        | 36           | 37,5%        |
| Alto         | 39  | 40,6%        | 45                      | 46,9%        | 49           | 51,0%        |
| <b>Total</b> | <b>96</b>                                       | <b>100,0</b> | <b>96</b>               | <b>100,0</b> | <b>96</b>    | <b>100,0</b> |

Data de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.  
Autoría propia.

**Interpretación:** La tabla se muestran los resultados obtenidos de las dimensiones de la variable gobierno abierto conforme la recepción de la muestra de estudio que forma parte de la investigación luego de la aplicación del cuestionario. A cerca de la dimensión transparencia y Acceso a la Información Pública, se observa que el 9,4% (9) percibe un bajo nivel de transparencia y Acceso a la Información Pública; el 50,0% (48) manifiestan que el desarrollo de la dimensión presenta un nivel medio y el 40,6% (39) sostienen que existe un alto nivel de transparencia y Acceso a la Información Pública.

Así mismo, se tiene los resultados de la dimensión, donde se observa que el 9,4% (9) percibe un bajo nivel de participación ciudadana; el 43,7% (42) manifiestan que el desarrollo de la dimensión presenta un nivel medio y el 46,9% (45) sostienen que existe un alto nivel de participación ciudadana,

Y, por último, se observa los resultados de la dimensión, donde el 11,5% (11) percibe un bajo nivel de colaboración; el 37,5% (36) manifiestan que el desarrollo de la dimensión presenta un nivel medio y el 51,0% (49) sostienen que existe un alto nivel de colaboración.

## Resultados inferenciales - Prueba de hipótesis

### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95% = 0.95

$\alpha$  = 5% = 0.05

Si el valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si el valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

### Hipótesis general:

$H_a$ = La Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

$H_0$ = La Gestión de la Capacitación no se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

Tabla 8

*Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto.*

|                 |   | Variable 1:<br>La Gestión<br>de la<br>Capacitación | Variable 2:<br>El Gobierno<br>Abierto |
|-----------------|---|--|---------------------------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: La Gestión de la Capacitación | Coefficiente de correlación                        | 1,000                                 |
|                 |   | Sig. (bilateral)                                   | ,434**                                |
|                 |   | N  | 96                                    |
|                 | Variable 2: El Gobierno Abierto           | Coefficiente de correlación                        | ,434**                                |
|                 |   | Sig. (bilateral)                                   | 1,000                                 |
|                 |   | N  | 96                                    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** = 0,434

**Valor de P** = 0,000

**Descripción:** El valor de Rho Spearman= 0,434 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye señalado que la Gestión de la

Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

Tabla 9:

*Correlación entre las variables de estudio gestión de la capacitación y gobierno abierto.*

|                        |  | <i>Correlaciones</i>                               |                               |                                |                             |                               |  |        |
|------------------------|--|--|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--|--------|
|                        |  | Variable 1:<br>La Gestión<br>de la<br>Capacitación | Dimensión<br>1:<br>Reacciones | Dimensión<br>2:<br>Aprendizaje | Dimensión<br>3:<br>Conducta | Dimensión<br>4:<br>Resultados | Variable<br>2: El<br>Gobierno<br>Abierto |        |
| <b>Rho de Spearman</b> | Variable 1:<br>La Gestión<br>de la<br>Capacitación | Coefficiente<br>de<br>correlación                  | 1,000                         | ,660**                         | ,613**                      | ,718**                        | ,531**                                   | ,434** |
|                        |  | Sig.<br>(bilateral)                                | .                             | ,000                           | ,000                        | ,000                          | ,000                                     | ,000   |
|                        |  | N  | 96                            | 96                             | 96                          | 96                            | 96                                       | 96     |
|                        | Reacciones   | Coefficiente<br>de<br>correlación                  | ,660**                        | 1,000                          | ,614**                      | ,515**                        | ,476**                                   | ,361** |
|                        |  | Sig.<br>(bilateral)                                | ,000                          | .                              | ,000                        | ,000                          | ,000                                     | ,000   |
|                        |  | N  | 96                            | 96                             | 96                          | 96                            | 96                                       | 96     |
|                        | Aprendizaje  | Coefficiente<br>de<br>correlación                  | ,613**                        | ,614**                         | 1,000                       | ,542**                        | ,361**                                   | ,433** |
|                        |  | Sig.<br>(bilateral)                                | ,000                          | ,000                           | .                           | ,000                          | ,000                                     | ,000   |
|                        |  | N  | 96                            | 96                             | 96                          | 96                            | 96                                       | 96     |
|                        | Conducta   | Coefficiente<br>de<br>correlación                  | ,718**                        | ,515**                         | ,542**                      | 1,000                         | ,525**                                   | ,471** |
|                        |  | Sig.<br>(bilateral)                                | ,000                          | ,000                           | ,000                        | .                             | ,000                                     | ,000   |
|                        |  | N  | 96                            | 96                             | 96                          | 96                            | 96                                       | 96     |
|                        | Resultados   | Coefficiente<br>de<br>correlación                  | ,531**                        | ,476**                         | ,361**                      | ,525**                        | 1,000                                    | ,379** |
|                        |  | Sig.<br>(bilateral)                                | ,000                          | ,000                           | ,000                        | ,000                          | .  | ,000   |
|                        |  | N  | 96                            | 96                             | 96                          | 96                            | 96                                       | 96     |
|                        | Variable 2:<br>El<br>Gobierno<br>Abierto           | Coefficiente<br>de<br>correlación                  | ,434**                        | ,361**                         | ,433**                      | ,471**                        | ,379**                                   | 1,000  |
|                        | Sig.<br>(bilateral)                                | ,000   | ,000                          | ,000                           | ,000                        | ,000                          | .  |        |
|                        | N  | 96   | 96                            | 96                             | 96                          | 96                            | 96                                       |        |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Hipótesis específica 1:**

$H_a$ = Las reacciones como dimensión de la gestión de la capacitación se relacionan significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

$H_0$ = Las reacciones como dimensión de la gestión de la capacitación no se relacionan de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

**Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** = 0,361

**Valor de P** = 0,000

**Descripción:** El valor de Rho Spearman= 0,361 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha=0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye señalado que las reacciones como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relacionan de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

### **Hipótesis específica 2:**

$H_a$ = El aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

$H_0$ = El aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación no se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

**Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** = 0,433

**Valor de P** = 0,000

**Descripción:** El valor de Rho Spearman= 0,433 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha=0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye señalado que el aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

### **Hipótesis específica 3:**

$H_a$ = La conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

$H_0$ = La conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación no se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

**Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** = 0,471

**Valor de P** = 0,000

**Descripción:** El valor de Rho Spearman= 0,471 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es superior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye señalado que la conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación no se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

### **Hipótesis específica 4:**

$H_a$ = Los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

$H_0$ = Los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación no se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

**Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** = 0,379

**Valor de P** = 0,000

**Descripción:** El valor de Rho Spearman= 0,379 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye señalado que los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

#### **IV. Discusión**

En el actual estudio se indagó sobre la Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales se contrastan con el marco teórico y trabajos previos para el análisis respectivo de los resultados obtenidos con la muestra de estudio:

La Gestión de la Capacitación se vincula de forma directa con Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto confirma la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $r_s=0,434$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se comparan con lo obtenido por López (2016), quien concluye que el 61.2% de los municipios locales ha implementado políticas de transparencias y buen gobierno, el 87% tienen conocimiento sobre políticas de gobierno abierto en el país, el 97.7% tienen conocimiento sobre Ley de transparencia, el 80% tienen un personal especializado en materia de participación ciudadana y solo el 72.5% ha logrado implementar portales de transparencia. Así mismo, por lo planteado por Cava (2018), quien se basa en la conceptualización de Nonaka quien afirma que la capacitación es: el adquirir el conocimiento por parte del individuo, mediante un proceso en el que se internaliza el conocimiento explícito para ser transformado en conocimiento tácito, proceso derivado de las vivencias o experiencias, así como también de un proceso formal de capacitación, apoyándose en lo descrito por Elnaga y Imran (2014), donde resaltan la importancia de invertir en la capacitación y desarrollo para la mejora del desempeño de los empleados.

Para Bojórquez, Manzano y Uc (2015), lograr una reforma y modernización de un estado eficiente y sobre todo oportuno atender las necesidades de la sociedad civil, se requiere de contar con recursos financieros, recursos materiales y recursos humanos contar con personal profesional capacitado.

Las reacciones como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relacionan de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $r_s=0,361$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Boccalari (2015), concluyendo que la implementación de datos abierto (open data), es la mejor estrategia de gestión siendo más requeridas en gobiernos locales. Abrir los datos (en formatos estandarizados y fáciles de

entender), mejora la relación entre gobierno y sociedad civil, logrando una mejor claridad de la información y adecuada entrega de cuentas. Así mismo, por lo propuesto por Cano y Barrientos (2013) quienes anuncian que las reacciones evalúan el nivel en que los integrantes gozaron del plan de capacitación, comprendiendo el placer e impresión que los participantes tuvieron con la capacitación adquirida, estimando el aspecto global como son el instructor, ambiente, materiales, el instructor, la técnica y el contenido. Esta etapa con asiduo se mide a través de cuestionarios que señalan actitud y con regularidad son entregados al término de la mayoría de las charlas de capacitación.

El aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $r_s=0,433$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Para Gómez (2015), quien determina que el Gobierno Abierto permitiría encontrar en los Gobiernos Locales una mayor cercanía con los ciudadanos y con realidades distintas a otros niveles de Gobierno, rescatando el papel fundamental de los Gobiernos Locales con la población, permitiendo conocer las realidades de la zona y así atender adecuadamente sus necesidades, y que la gestión municipal, juega un papel importante en demandar obras y servicios que logren brindarles una mejor calidad de vida y así desarrollarse saludablemente. Así mismo, por lo planteado por Cano y Barrientos (2013) quienes manifiestan que el aprendizaje comprende la medición del nivel de aprendizaje de los participantes es decir el cambio de actitud, la mejora en el conocimiento y el incremento de las pericias como resultado de concurrir a la capacitación. El grado de reacción y aprendizaje se miden rápidamente al finiquitar la capacitación.

La conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $r_s=0,471$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es menor a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Carbajal (2017), quien concluye que tras analizar un distrito limeño y permite conocer in situ la perspectiva de los habitantes en la zona, y como la gestión para el periodo 2017, se ha podido consolidar en la atención de las autoridades en atender sus demandas, que fueron recogidas dentro del presupuesto participativo; se debe considerar que la participación de los ciudadanos en el presupuesto

participativo permite direccionar los esfuerzos e inversiones en zonas que requieren ser atendidas con prioridad, donde escasean incluso servicios básicos impidiendo el correcto desarrollo integral de sus habitantes, dando como resultado que: Correlación Rho Spearman=0.822 y el valor  $P(0.000) < 0.01$ , determino que si existe relación significativa y directa entre: Gobierno abierto y presupuesto participativo. Así mismo, por lo planteado por Cano y Barrientos (2013) quienes manifiestan que la conducta es la medición la variabilidad de conducta del empleado en el desenvolvimiento de su actividad, para corroborar si los trabajadores capacitados han corregido sus actitudes anteriores después de lo estudiado. El motivo principal de toda capacitación, es alcanzar el cambio de conducta y comportamiento, quiere explicar, que las destrezas y técnicas obtenidas en el curso de formación sean destinadas en sus actividades profesionales, el control de lo aprendido se puede realizar mediante la observación o inspección.

Los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relacionan de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $r_s=0,379$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Rodríguez (2017), quien concluye que se obtuvo que la percepción de los trabajadores sobre gobierno abierto es regular con 81.1% a diferencia de gestión en la cobranza con un nivel bueno con 52.70%. Así mismo, por lo planteado por Cano y Barrientos (2013) quienes manifiestan que un programa de capacitación tienen resultados positivos a medida que estos permitan la reducción de la rotación del personal en las instituciones, logrando también reducir costos, minimizar el desazón de los clientes, aumentar la motivación, calidad y producción, y en efecto incrementar la eficiencia a nivel global.

La Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con la Transparencia y Acceso a la Información Pública, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $r_s=0,308$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Aguilar y Marlo (2016), quienes concluye que entre los resultados más resaltante se tiene que el 71.6% de los encuestados están totalmente en desacuerdo sobre las instalaciones para su desarrollo laboral, con relación a la tecnología para el desempeño laboral el 54.6% manifestó estar desacuerdo y el 67.4% no conoce que

existe un plan de capacitación. Así mismo, por lo planteado por Vega (2016), concluye que luego de analizar los instrumentos aplicados, el proceso de formación por competencias en los docentes de dicha institución fue de nivel bajo en su juicio de organización y de ejecución; el diseño para la propuesta de capacitación en formación de competencias, está sustentada fundamentalmente en los resultados del formulario que aplicado a los docentes señalados en la muestra, relacionado con el marco teórico de la investigación y la experiencia del investigador. Así mismo, por lo planteado en el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM se sostiene que un estado honesto y claro provee información sobre sus acciones, normas y políticas, sobre su administración pone a resolución de los pobladores sus datos y en especial suministrar la información sobre sus acciones e iniciativas para el bienestar de interés nacional, se debe promover y avivar la capitulación de cuentas, y constante control de la administración pública por parte de los ciudadanos.

La Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con la Participación Ciudadana, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $rs=0,434$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Papa (2015), quien concluye que el proceso de capacitación en los trabajadores de la institución un total del 60% de los encuestados afirmaron que la gestión de capacitación es muy efectiva y eficiente; que el desempeño laboral es también eficiente demostrado con la relación en variables con un resultado de  $r = 0.429$ , entre gestión de capacitación y el desempeño laboral, pudiéndose entonces concluir que si existe una relación de tipo moderada y positiva. Así mismo, por lo planteado en el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM se sostiene que un estado participativo garantiza el derecho de la sociedad civil en participar vigorosamente en el planteamiento de las políticas nacionales, como también, para la avance de los servicio básico públicos, logrando que los representantes nacionales se nutran de las experiencias y conocimientos de los ciudadanos.

La Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con la Colaboración, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Este supuesto se confirma con la asociación de Rho de Spearman donde se obtiene un  $rs=0,362$  con un Sig. (bilateral) de 0,00 que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ . Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Rodríguez (2014), quien concluye que el proporcionar un alto nivel de capacitación sustentado en el panorama actual del país, si el país cuenta con la capacidad de satisfacer la

demanda de capacitación y si se incrementa la experiencia de la capacitación por otros medios. Así mismo, por lo planteado en el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM se sostiene que un gobierno cooperativo se compromete e involucra a los ciudadanos, organismos empresariales, gremios y sindicatos, instituciones educativas, estructuras sociales, comunidades nativas y los demás actores nacionales con el empeño de trabajar en conjunto y armonía, para facilitar los problemas de país, se sobre entiende que el trabajo también debe ser desde su interior de sus instituciones y organizaciones públicas generando articulación interinstitucional.

## V. Conclusiones

- Primera** Los resultados señalan que la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Evidenciado en el valor de Rho Spearman= 0,434 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ .
- Segunda** Los resultados señalan que las reacciones como dimensión de la gestión de la capacitación se relacionan significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Evidenciado en el valor de Rho Spearman= 0,361 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Tercero** Los resultados señalan que el aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Evidenciado en el valor de Rho Spearman= 0,433 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Cuarto** Los resultados señalan que la conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Evidenciado en el valor de Rho Spearman= 0,471 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es superior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Quinto** Se evidencia que los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona significativamente con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. Evidenciado en el valor de Rho Spearman= 0,379 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## **VI. Recomendaciones**

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de San Juan, seguir fomentando las capacitaciones en su gestión municipal, para seguir mejorando la calidad de servicios que brinda y lograr así mantener la cercanía a los ciudadanos.

- Primera** Las relaciones encontradas en la investigación, determinan que la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, de tal forma que la Municipalidad Distrital de San Juan debe sugerir taller de capacitación sobre temas de reforma y modernización del estado, en base a las nuevas políticas de cierre de brechas, de tal forma, que el personal que labora en la municipalidad esté capacitado ante las nuevas exigencias de la sociedad civil y al servicio de ellos.
- Segundo** Es importante monitorear los resultados de las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de San Juan, para conocer la percepción del personal y si esto ha permitido mejorar eficientemente las labores que desempeñan, de tal manera, que se logre motivar y comunicar las mejoras que se puedan ir dando.
- Tercera** La Municipalidad Distrital de San Juan, debe mejorar sus canales de atención al ciudadano para lograr establecer mayor participación en las decisiones que permitan el mejoramiento del distrito.
- Cuarta** Contar con personal capacitado, cualquiera que fuera la modalidad (talleres, diplomados, congresos, cursos, entre otros), permite que estén actualizados con los nuevos cambios y tendencias que se presentan, se debe entender que, así como la actualidad es cambiante, el conocimiento no es estático, también cambia en el transcurrir del tiempo y con la apertura de la tecnología, el conocimiento también debe actualizarse.
- Quinta** El reto de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan, será con personal capacitado e idóneo, que permitan el buen funcionamiento de las políticas públicas y buen uso de los recursos públicos, en vías de desarrollo para el distrito. Los valores de gestión se enmarcan en una gestión abierta para el ciudadano y por el ciudadano, donde la transparencia, la participación ciudadana y el uso de la tecnología sean soportes de brindar mejores servicios contando con personal capacitado y al servicio del país, solo así se podrá ir cerrando las brechas sociales.

## VII. Referencias

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica - 6<sup>o</sup> Edición*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme.
- Baldwin T., Ford J. y Blume B. (2017). *The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/315676068\\_The\\_State\\_of\\_Transfer\\_of\\_Training\\_Research\\_Moving\\_Toward\\_More\\_Consumer-Centric\\_Inquiry](https://www.researchgate.net/publication/315676068_The_State_of_Transfer_of_Training_Research_Moving_Toward_More_Consumer-Centric_Inquiry)
- Bojórquez, A., Manzano, M. y Uc, L. (2015). Análisis de la relación entre la capacidad administrativa y la transparencia en gobiernos locales en México. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*. 31, 101-118.
- Boccalari, C. (2015). *TICs y Gobierno Abierto Experiencias en Municipios Argentinos y Latinoamericano* (trabajo final de especialización). Universidad Nacional de La Plata, Mar de Plata, España.
- Brugué, Q., Gomá, R. y Subirats, J. (2002). De la Pobreza a la Exclusión Social, Nuevos retos para las políticas públicas. *Revista Internacional de Sociología*, 60 (33). doi: [doi.org/10.3989/ris.2002.i33.728](https://doi.org/10.3989/ris.2002.i33.728)
- Cano, E. y Barrientos, M. (2014). *Modelo de capacitación vinculado a los procesos medulares de la organización, soportado en el mejoramiento del desempeño* (trabajo final de especialización). Universidad de Medellín, Colombia.
- Carbajal, M. (2017). *Gobierno abierto y el presupuesto participativo en la Municipalidad de Los Olivos, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Carrasco, J. (2013). *Técnicas y Recursos para el Desarrollo de las Clases Tercera Edición*. Madrid, España: Ediciones RIALP, S.A.
- Cava, E. (2018). *Capacitación laboral y orientación al ciudadano según el público usuario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Callao 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Cobo, Cristobal (2012). Gobierno Abierto: de la transparencia a la inteligencia cívica. *La Promesa del Gobierno Abierto*, 101–117.

Chávez, D. (s.f.). Conceptos y Técnicas de Recolección de datos en la Investigación Jurídico Social. Recuperado de: [https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a\\_20080521\\_56.pdf](https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf)

Decreto Supremo N°004-2013-PCM. *Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 08 de enero del 2013. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. *Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 11 de junio del 2014. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>

Decreto Supremo N° 066-2003-PCM. *Fusionan la Subjefatura de Informática del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI y la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de su Secretaría de Gestión Pública*. Lima, Perú 27 de junio del 2003. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/archivos/24\\_Agosto\\_1.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/archivos/24_Agosto_1.pdf)

Decreto Legislativo N° 1023. *Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 20 de junio del 2008. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/\\$FILE/01023.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/$FILE/01023.pdf)

Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas*. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Diálogo Interamericano y la red Laureate International Universities (2015). Informe sobre La capacitación laboral en América Latina. Recuperado de: <http://laureate->

[comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf](http://comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf)

Dobre J. (2015). Learning management systems for higher education an overview of available options for higher education organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 313 – 320. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/82004534.pdf>

Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de Contenido y Juicio de Expertos: Una Aproximación a su Utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Jazmine\\_Escobar-Perez/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_a\\_proximacion\\_a\\_su\\_utilizacion/links/59a8daecaca27202ed5f593a/Validez-de-contenido-y-juicio-de-expertos-Una-aproximacion-a-su-utilizacion.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jazmine_Escobar-Perez/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_a_proximacion_a_su_utilizacion/links/59a8daecaca27202ed5f593a/Validez-de-contenido-y-juicio-de-expertos-Una-aproximacion-a-su-utilizacion.pdf)

Elnaga, A. y Imran, A. (2014). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 2222-2839.

Fountain, J. (2014). La construcción del Estado virtual: Tecnologías de información y cambio institucional. *Volumen 1 de Gobierno y Políticas Públicas*.

Fry J., Doiron J., Letourneau D., Perrier L., Perry C. y Watkins W. (2017). Research data management training Landscape in Canada. *Canadian Association of Research Libraries*. Recuperado de: [https://portagenetwork.ca/wp-content/uploads/2017/02/Portage\\_Training\\_White\\_Paper\\_EN.pdf](https://portagenetwork.ca/wp-content/uploads/2017/02/Portage_Training_White_Paper_EN.pdf)

García, A. y García, F. (2015). Estudio sobre la Evolución de las Soluciones Tecnológicas para dar Soporte a la Gestión de la Información. *Grupo de Investigación en InterAcción y eLearning (GRIAL)*. Informe Técnico GRIAL-TR-2015-001.

Gómez, J. y Dolores M. (s.f.). *Metabase de Recursos Educativos*. Cuernavaca, México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Recuperado de: <http://metabase.uaem.mx/handle/123456789/1014>

Gómez, L. (2015). *La implementación de políticas de gobierno abierto en entornos locales: el caso del Municipio de Rafaela, Santa Fe, Argentina* (tesis de maestría). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

- Gondol, J. y Allen, N. (2015). Open government partnership as a platform for advancing open education policy. *Open Praxis*, 7(3), 273-280.
- Guadalupe, C., Castillo L., Castro, P., Villanueva, A. y Urquiza, C. (2016). *Conclusión de estudios primarios y secundarios en el Perú: progreso, cierre de brechas y población rezagadas*. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1443/DD1615.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, N. (2018). *Estudio de caso: Odebrecht* (tesis de maestría). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México D.F., México: Interamericana Editores S.A.
- Hueso, A. y Cascant, J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Valencia, España: Editorial Universitat Politècnica de Valencia.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2018*. Diciembre 2018. Dirección General Econ, Francisco Costa Aponte. Jefe (e) del INEI.
- Jamaica, F. (2015). Los Beneficios de la Capacitación y el Desarrollo del Personal de las Pequeñas Empresas (programa de administración de empresas). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Ley N° 27658. *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 29 de enero del 2002. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- Ley N° 27972. *Ley Orgánica de Municipalidades*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 26 de mayo del 2003. Recuperado de: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publico/capacita/programacion\\_formulacion\\_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf)

Ley N° 30057. *Ley del Servicio Civil*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 3 de junio del 2013. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/lsc/Ley%2030057.pdf>

López, J. (2016). *La ventana de oportunidades del gobierno abierto en España: un análisis desde el ámbito local* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Mayntz, R., Holm, K. y Hüber, P. (1983). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Recuperado de: <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/12%20-%20Mayntz%2C%20Holm%2C%20H%C3%BCbner%20-%20Introducci%C3%B3n%20a%20los%20m%C3%A9todos%20de%20la%20sociolog%C3%ADa%20emp%C3%ADrica%20%2824%20copias%29.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2017). *OECD Public Governance Reviews Chile – Scan Report on the Citizen Participation in the Constitutional Process*. Recuperado de: <https://chile.gob.cl/ocde/informes-ocde/estudios-ocde-sobre-chile/nuevo-estudio-ocde-la-participacion-ciudadana-en-el-proceso>

Papa, Y. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Paramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de información*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=9VB1DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252.

Ramírez, A. (2014). The Progress of Open Government policymaking in Latin America and the Caribbean. *Inter-American Development Bank*. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC/Downloads/Winds-of-Change-The-Progress-of-Open-Government-Policymaking-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

Resolución Ministerial N° 085-2012-PCM. *Aprueban el Plan de Acción del Perú para su incorporación a la Sociedad de Gobierno Abierto*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 09 de abril del 2012. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-plan-de-accion-del-peru-para-su-incorporacion-a-resolucion-ministerial-n-085-2012-pcm-773785-1/>

Resolución Ministerial N° 176-2015-PCM. *Aprueban el Plan de Acción de Gobierno Abierto 2015 – 2016*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 15 de julio del 2015. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-plan-de-accion-de-gobierno-abierto-2015-2016-resolucion-ministerial-n-176-2015-pcm-1264282-1/>

Resolución Ministerial N° 378-2017-PCM. *Aprueban el Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2017 – 2019*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú 27 de diciembre del 2017. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/2DB0A719F2CEF0D70525820400563D2E/\\$FILE/1601372-1.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/2DB0A719F2CEF0D70525820400563D2E/$FILE/1601372-1.pdf)

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. Formalizar la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Rodríguez, N. (2014). *Capacitación por Competencias y Desempeño Laboral en una empresa de Lima Metropolitana* (tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú.

Rodríguez, N. (2017). *Análisis de los Efectos en la Responsabilidad Ética de Firmas de Auditoría como Dadores de Fe Pública: Caso Odebrecht* (tesis revisoría fiscal y auditoría internacional). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Rodríguez, P. (2018). *Gobierno abierto y su influencia en la gestión de cobranza de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Safarov, I., Meijer, A. y Grimmelikhuijsen, S. (2017). Utilization of open government data: A systematic literature review of types, conditions, effects and users. *Utrecht School of Governance*. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC/Downloads/SafarovGrimmelikhuijsenMeijerIPpreeditUtilizationofOpenGovernmentData.pdf>
- Sánchez, J. (2015). Los antecedentes del Gobierno Abierto: Una Mirada Retrospectiva en la evolución de la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 13 (23), pp. 67-84
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* (tesis de licenciamiento). Benemerita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México.
- Valdivia, R., Navarrete, M. y Aracena, D. (2012). Oportunidades en datos abiertos. *Ingeniare Revista Chilena de Ingeniería*, 22 (4), 458-459.
- Vega, G. (2016). *Modelo de Capacitación en formación por Competencias para los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar Ferreñafe – 2016* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.

## **Anexos**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 6: Otras evidencias

**ANEXO 1: Matriz de consistencia**

**Tema : Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018**

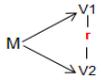
**Autora : Fara Indira Campos Caballero**

| <b>PROBLEMA</b>   | <b>OBJETIVOS</b>  | <b>HIPÓTESIS</b>   | <b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>                   |  |  |                                    |              |  |                                     |
|---|---|--|---|--|--|------------------------------------|--------------|--|-------------------------------------|
| <b>GENERAL</b>  | <b>GENERAL</b>  | <b>GENERAL</b>   | <b>VARIABLE 1: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b> |  |  |                                    |              |  |                                     |
|   |   |  | <b>Variable I</b>                             | <b>Definición Conceptual</b>   | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>                 | <b>Ítems</b> | <b>Escala</b>  | <b>Niveles o Rangos</b>             |
| ¿Qué relación existe entre la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018? | Determinar la relación entre la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. | Ha: La Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. | <b>GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>             | “Es una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación”.<br><br>Spencer & Spencer (2003). | Reacciones   | Índice de satisfacción del usuario | 1 al 4       | 1. Muy en desacuerdo.<br>2. En desacuerdo.<br>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.<br>4. De acuerdo.<br>5. Muy de acuerdo. | Deficiente<br>Moderado<br>Eficiente |
|   |   | Aprendizaje  |   |  | Grado de seguridad del participante  | 5 al 8                             |              |  |                                     |
|   |   | Conducta   |   |  | Interés de los colaboradores por el evento<br><br>Motivación de los formadores | 9 al 15                            |              |  |                                     |
|   |   | Resultados   |   |  | Tangible: tiempo, calidad, costos<br><br>Intangible: satisfacción, compromiso  | 16 al 19                           |              |  |                                     |

| ESPECIFICOS  | ESPECIFICOS  | ESPECIFICOS   | VARIABLE 2: GOBIERNO ABIERTO |  |   |   |        |  |                                     |
|--|--|---|------------------------------|--|---|---|--------|--|-------------------------------------|
|  |  |   | Variabl e II                 | Definición Conceptual  | Dimensiones                                     | Indicadores   | Ítems  | Escala   | Niveles o Rangos                    |
| ¿Qué relación existe entre las reacciones como dimensión de la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018?                   | Establecer la relación entre las reacciones como dimensión de la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018. | Las reacciones como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relacionan de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018 | GOBIERNO ABIERTO             | "Un gobierno abierto es aquel que garantiza y promueve la transparencia, la participación ciudadana, la integridad pública y que aprovecha el poder de la tecnología para elevar sus niveles de eficacia y garantizar la rendición de cuentas".<br><br>D.S. N° 004-2013-PCM. | Transparencia y Acceso a la Información Pública | Cumplimiento de la Normativa Vigente.   | 1 al 4 | 1. Muy en desacuerdo.<br>2. En desacuerdo.<br>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.<br>4. De acuerdo.<br>5. Muy de acuerdo. | Deficiente<br>Moderado<br>Eficiente |
| ¿Qué relación existe entre la relación entre el aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018? | Establecer la relación entre el aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018  | El aprendizaje como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018  |                              |  |   | Calidad y Oportunidad de la información<br><br>Mecanismos de acceso de la Información - Portal de Transparencia<br><br>Funcionarios capacitados |        |  |                                     |

|   |  |  |
|---|--|--|
| ¿Qué relación existe entre la conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018? | establecer la relación entre la conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018 | La conducta como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018    |
| ¿Qué relación existe entre los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018?                              | Establecer la relación entre los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación y el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018                              | Los resultados como dimensión de la Gestión de la Capacitación se relaciona de forma directa con el Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018 |
|   |  |  |

|                         |   |         |
|-------------------------|---|---------|
| Participación Ciudadana | Promover mecanismos de Participación Ciudadana.<br>Talleres de capacitación a los ciudadanos<br>Presupuesto Participativo<br>Rendición de Cuentas | 5 al 8  |
| Colaboración            | Compromiso ciudadano  | 9 al 11 |
|                         | Empresarial<br>Esfuerzo conjunto<br>Coordinación  |         |

|   |  |   |  | Coordinación   |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|--|
| <b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>   |  | <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>  |  | <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>   |  | <b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>   |  |
| <p><b>Tipo:</b> La siguiente investigación será bajo el enfoque Cuantitativa, se procesara datos para brindar un mejor alcance del trabajo.</p>                             |  | <p><b>Población:</b> La población está compuesta por 32 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, que se encuentran en el área administrativa y contable.</p>   |  | <p><b>Técnica :</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos :</b> Cuestionarios</p> <p><b>V1 :</b> Gestión de la Capacitación</p> <p><b>Autora :</b> Fara Indira Campos Caballero</p> <p><b>Dimensiones :</b> Consta de cuatro dimensiones: Reacciones, Aprendizaje, Conducta y Resultados</p> <p><b>Extensión :</b> Consta de 19 preguntas</p> |  | <p>Rho de Spearman: Es un método estadístico no paramétrico.<br/>El término estadística no paramétrica hace referencia a los métodos estadísticos que no requieren la especificación de un supuesto sobre la distribución de la que proceden los datos de la muestra para efectuar inferencias sobre la población</p> <p>Cáceres Hernández (2006).</p> |  |
| <p><b>Diseño :</b> No experimental, transversal y correlacional</p>                       |  |   |  | <p><b>Tipo de Muestra :</b> No hay</p>   |  |  |  |
| <p><b>Dónde:</b><br/> <i>V1: Gestión de la Capacitación</i><br/> <i>V2: Gobierno abierto</i><br/> <i>M: Muestra de Encuestados</i><br/> <i>R: Relación de variables</i></p> |  | <p><b>Tamaño de Muestra:</b> Considerando la poca cantidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, que se encuentran en el área administrativa y contable, el tamaño de la muestra será el total de la población.</p> |  |  |  |  |  |

## Anexo 2:

### Instrumento de Recolección de Datos sobre la Variable 1:

#### CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

##### INSTRUCCIONES:

Estimado(a) funcionario/servidor: El presente documento tiene como objeto determinar la relación entre Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, para lo cual le solicito su colaboración.

La presente técnica de la Encuesta está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta, se le recuerda que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

##### DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Condición Laboral: Designado ( ) Nombrado ( ) CAS ( ) Locador de servicios ( )

Edad: \_\_\_\_ años

Tiempo de servicios: \_\_\_\_ años

| N° | Escala                         |
|----|--------------------------------|
| 1  | Muy en desacuerdo              |
| 2  | En desacuerdo                  |
| 3  | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4  | De acuerdo                     |
| 5  | Muy de acuerdo                 |

| VARIABLE 1: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| N°                                     | Dimensión: Reacciones   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                                      | ¿Considera usted que el número de capacitaciones es la apropiada?   |   |   |   |   |   |
| 2                                      | ¿La metodología de la capacitación es clara y favorece al mejor desempeño de sus responsabilidades?                     |   |   |   |   |   |
| 3                                      | ¿La capacitación por parte de la municipalidad distrital de San Juan Bautista satisfizo sus expectativas y necesidades? |   |   |   |   |   |
| 4                                      | ¿La duración de las capacitaciones es la más apropiada?   |   |   |   |   |   |
| N°                                     | Dimensión: Aprendizaje  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5                                      | ¿Las capacitaciones en la municipalidad distrital de San Juan Bautista le genero nuevos conocimientos?                  |   |   |   |   |   |

|    |   |          |          |          |          |          |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6  | ¿Cree usted que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo?   |          |          |          |          |          |
| 7  | ¿Las capacitaciones de la municipalidad distrital de San Juan Bautista han generado nuevas ideas para aplicar lo aprendido en el trabajo?                         |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿La capacitación brindada en la municipalidad distrital de San Juan Bautista ha generado un grado de seguridad en el desarrollo de sus labores?                   |          |          |          |          |          |
| N° | <b>Dimensión: Conducta</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 9  | ¿Cree usted que la capacitación incrementa la seguridad en su trabajo?  |          |          |          |          |          |
| 10 | ¿Existe motivación pro parte del municipio para que acuda a una capacitación?   |          |          |          |          |          |
| 11 | ¿Usted logra dominar los temas abordados en las capacitaciones?   |          |          |          |          |          |
| 12 | ¿Considera usted que el clima laboral es el ideal para el desarrollo de sus actividades en la municipalidad distrital de San Juan Bautista?                       |          |          |          |          |          |
| 13 | ¿Considera usted que las técnicas aprendidas o reforzadas en las capacitaciones han permitido mejorar su rendimiento?   |          |          |          |          |          |
| 14 | ¿Considera usted que la municipalidad distrital de San Juan Bautista evalúa el comportamiento del trabajador conforme a lo obtenido en las capacitaciones?        |          |          |          |          |          |
| 15 | ¿Considera usted que el bajo rendimiento y estrés de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista es ocasionado por el exceso de trabajo? |          |          |          |          |          |
| N° | <b>Dimensión: Resultados</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 16 | ¿Considera usted que se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones?   |          |          |          |          |          |
| 17 | ¿Considera usted que cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo?  |          |          |          |          |          |
| 18 | ¿Considera usted que se encuentra identificado con los objetivos de la municipalidad distrital de San Juan Bautista?  |          |          |          |          |          |
| 19 | ¿Considera usted que hacer las cosas con compromiso incide en el crecimiento de la municipalidad distrital de San Juan Bautista?                                  |          |          |          |          |          |

*¡Muchas Gracias!*

**Data de Resultados Cuestionario de la Variable 1: Gestión de la Capacitación**

| N° | DIMENSION 1: REACCIONES |         |         |         | DIMENSION 2: APRENDIZAJE |         |         |         | DIMENSION 3: CONDUCTA |          |          |          |          |          |          | DIMENSION 4: RESULTADOS |          |          |          |
|----|-------------------------|---------|---------|---------|--------------------------|---------|---------|---------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------|----------|----------|----------|
|    | Items 1                 | items 2 | Items 3 | Items 4 | Items 5                  | Items 6 | Items 7 | Items 8 | Items 9               | Items 10 | Items 11 | Items 12 | Items 13 | Items 14 | Items 15 | Items 16                | Items 17 | Items 18 | Items 19 |
| 1  | 4                       | 4       | 4       | 4       | 4                        | 4       | 5       | 5       | 5                     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4                       | 4        | 4        | 4        |
| 2  | 5                       | 5       | 5       | 4       | 5                        | 5       | 5       | 5       | 5                     | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5                       | 5        | 5        | 4        |
| 3  | 4                       | 4       | 4       | 4       | 4                        | 3       | 3       | 4       | 3                     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3                       | 4        | 3        | 4        |
| 4  | 4                       | 4       | 4       | 4       | 4                        | 4       | 4       | 4       | 4                     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4                       | 4        | 4        | 4        |
| 5  | 4                       | 4       | 4       | 2       | 4                        | 4       | 4       | 3       | 5                     | 2        | 3        | 5        | 2        | 2        | 5        | 4                       | 3        | 3        | 5        |
| 6  | 1                       | 2       | 1       | 1       | 2                        | 1       | 1       | 1       | 1                     | 2        | 1        | 1        | 1        | 1        | 1        | 2                       | 1        | 1        | 1        |
| 7  | 3                       | 3       | 4       | 3       | 4                        | 3       | 4       | 3       | 3                     | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3                       | 3        | 4        | 5        |
| 8  | 3                       | 3       | 3       | 3       | 4                        | 3       | 4       | 3       | 4                     | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3                       | 3        | 5        | 5        |
| 9  | 3                       | 2       | 3       | 2       | 3                        | 4       | 4       | 5       | 5                     | 5        | 5        | 3        | 3        | 5        | 2        | 4                       | 4        | 3        | 4        |
| 10 | 3                       | 3       | 3       | 2       | 5                        | 3       | 5       | 3       | 3                     | 3        | 5        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4                       | 5        | 4        | 4        |
| 11 | 2                       | 3       | 2       | 2       | 3                        | 3       | 3       | 3       | 4                     | 3        | 4        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3                       | 2        | 5        | 5        |
| 12 | 5                       | 5       | 5       | 5       | 5                        | 5       | 5       | 5       | 5                     | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5                       | 5        | 5        | 5        |
| 13 | 4                       | 4       | 4       | 4       | 4                        | 4       | 4       | 5       | 5                     | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3                       | 4        | 4        | 4        |
| 14 | 4                       | 4       | 3       | 3       | 3                        | 4       | 3       | 3       | 3                     | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 5        | 4                       | 3        | 5        | 4        |
| 15 | 4                       | 4       | 3       | 4       | 3                        | 4       | 4       | 4       | 3                     | 3        | 4        | 5        | 5        | 4        | 3        | 4                       | 4        | 5        | 4        |
| 16 | 4                       | 4       | 3       | 4       | 4                        | 4       | 4       | 4       | 3                     | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3                       | 4        | 4        | 3        |
| 17 | 5                       | 5       | 5       | 5       | 5                        | 5       | 5       | 5       | 5                     | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5                       | 5        | 5        | 5        |
| 18 | 4                       | 4       | 4       | 5       | 5                        | 4       | 4       | 4       | 3                     | 3        | 4        | 5        | 4        | 3        | 3        | 3                       | 3        | 4        | 4        |
| 19 | 3                       | 4       | 3       | 3       | 4                        | 4       | 3       | 4       | 4                     | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3                       | 3        | 3        | 4        |
| 20 | 4                       | 4       | 3       | 3       | 4                        | 3       | 3       | 4       | 5                     | 5        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4                       | 4        | 4        | 3        |
| 21 | 3                       | 5       | 4       | 5       | 5                        | 5       | 5       | 5       | 5                     | 3        | 4        | 3        | 5        | 3        | 4        | 3                       | 4        | 5        | 5        |
| 22 | 4                       | 4       | 4       | 4       | 3                        | 3       | 3       | 3       | 4                     | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 3                       | 3        | 4        | 4        |
| 23 | 1                       | 2       | 1       | 1       | 1                        | 1       | 2       | 1       | 1                     | 2        | 1        | 1        | 1        | 1        | 1        | 2                       | 1        | 1        | 1        |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 48 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 63 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 65 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 68 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 70 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 75 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 77 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 82 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 85 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 89 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 90 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 92 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 0 | 4 |
| 94 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 95 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 96 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

## Instrumento de Recolección de Datos sobre la Variable 2:

### CUESTIONARIO 1: GOBIERNO ABIERTO

#### INSTRUCCIONES:

Estimado(a) funcionario/servidor: El presente documento tiene como objeto determinar la relación entre Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, para lo cual le solicito su colaboración.

La presente técnica de la Encuesta está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta, se le recuerda que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

#### DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Condición Laboral: Designado ( ) Nombrado ( ) CAS ( ) Locador de servicios ( )

Edad: \_\_\_\_ años

Tiempo de servicios: \_\_\_\_ años

| N° | Escala                         |
|----|--------------------------------|
| 1  | Muy en desacuerdo              |
| 2  | En desacuerdo                  |
| 3  | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4  | De acuerdo                     |
| 5  | Muy de acuerdo                 |

| <b>VARIABLE 2: GOBIERNOS ABIERTO</b> |   |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| N°                                   | Dimensión: Transparencia  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                                    | ¿El gobierno abierto en la municipalidad distrital de San Juan Bautista muestra transparencia a través de la información que brinda al ciudadano? |   |   |   |   |   |
| 2                                    | ¿La información es un indicador que caracteriza al gobierno abierto en la municipalidad distrital de San Juan Bautista?                           |   |   |   |   |   |
| 3                                    | ¿Existe buena disposición de los directivos en transparentar la información de la municipalidad distrital de San Juan Bautista?                   |   |   |   |   |   |
| 4                                    | ¿Las fuentes de datos son transparentes y de fácil acceso en el gobierno abierto desarrollado en la municipalidad distrital de San Juan Bautista? |   |   |   |   |   |
| N°                                   | Dimensión: Participación  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5                                    | ¿El ciudadano tiene derecho a participar en la gestión de la municipalidad distrital de San Juan Bautista?  |   |   |   |   |   |

|    |  |          |          |          |          |          |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6  | ¿En el gobierno abierto de la municipalidad distrital de San Juan Bautista le asiste el derecho a participar en la rendición de cuentas?                                   |          |          |          |          |          |
| 7  | ¿Percibe que participa activamente el ciudadano en el gobierno abierto de la municipalidad distrital de San Juan Bautista?   |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿La experiencia de los ciudadanos es importante en la participación del gobierno abierto de su municipalidad?  |          |          |          |          |          |
| N° | <b>Dimensión: Colaboración</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 9  | ¿La colaboración es fundamental en el compromiso ciudadano y los empresarios a fin de lograr un gobierno abierto eficaz?   |          |          |          |          |          |
| 10 | ¿Considera usted que el esfuerzo conjunto con los vecinos es un indicador de mayor colaboración en el gobierno abierto de la municipalidad distrital de San Juan Bautista? |          |          |          |          |          |
| 11 | ¿Usted percibe una buena coordinación del gobierno abierto de la municipalidad distrital de San Juan Bautista?   |          |          |          |          |          |

*¡Muchas Gracias!*

**Data de Resultados Cuestionario de la Variable 2: Gobierno Abierto**

| N° | DIMENSION 1: TRANSPARENCIA |         |         |         | DIMENSION 2: PARTICIPACION |         |         |         | DIMENSION 3: COLABORACION |          |          |
|----|----------------------------|---------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|---------|---------------------------|----------|----------|
|    | Items 1                    | Items 2 | Items 3 | Items 4 | Items 5                    | Items 6 | Items 7 | Items 8 | Items 9                   | Items 10 | Items 11 |
| 1  | 5                          | 4       | 5       | 4       | 4                          | 4       | 5       | 4       | 5                         | 3        | 3        |
| 2  | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 4       | 4                         | 5        | 5        |
| 3  | 4                          | 3       | 3       | 4       | 3                          | 3       | 4       | 4       | 5                         | 3        | 3        |
| 4  | 4                          | 4       | 4       | 4       | 5                          | 4       | 3       | 4       | 5                         | 3        | 5        |
| 5  | 2                          | 3       | 3       | 3       | 5                          | 4       | 2       | 4       | 3                         | 5        | 2        |
| 6  | 2                          | 1       | 1       | 1       | 1                          | 1       | 1       | 2       | 1                         | 1        | 2        |
| 7  | 3                          | 3       | 3       | 3       | 5                          | 4       | 3       | 5       | 5                         | 5        | 5        |
| 8  | 3                          | 3       | 4       | 4       | 5                          | 5       | 3       | 5       | 4                         | 4        | 3        |
| 9  | 3                          | 4       | 5       | 4       | 4                          | 4       | 4       | 4       | 5                         | 3        | 5        |
| 10 | 2                          | 2       | 3       | 4       | 4                          | 5       | 4       | 5       | 5                         | 5        | 3        |
| 11 | 3                          | 4       | 4       | 3       | 5                          | 4       | 3       | 4       | 4                         | 4        | 3        |
| 12 | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5                          | 4       | 5       | 5       | 5                         | 3        | 5        |
| 13 | 3                          | 4       | 4       | 4       | 5                          | 4       | 5       | 5       | 4                         | 3        | 4        |
| 14 | 4                          | 4       | 4       | 4       | 3                          | 4       | 4       | 4       | 3                         | 3        | 3        |
| 15 | 3                          | 3       | 3       | 4       | 4                          | 3       | 3       | 4       | 5                         | 3        | 3        |
| 16 | 4                          | 3       | 3       | 4       | 4                          | 3       | 3       | 4       | 4                         | 3        | 4        |
| 17 | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5                          | 5       | 5       | 5       | 5                         | 5        | 5        |
| 18 | 3                          | 4       | 4       | 5       | 4                          | 2       | 2       | 3       | 4                         | 4        | 2        |
| 19 | 3                          | 4       | 3       | 4       | 5                          | 5       | 2       | 4       | 4                         | 2        | 2        |
| 20 | 3                          | 3       | 4       | 4       | 4                          | 3       | 3       | 3       | 4                         | 4        | 4        |
| 21 | 2                          | 1       | 1       | 1       | 1                          | 2       | 1       | 1       | 1                         | 1        | 2        |
| 22 | 4                          | 4       | 4       | 3       | 3                          | 3       | 3       | 3       | 2                         | 2        | 2        |
| 23 | 3                          | 3       | 4       | 3       | 4                          | 3       | 3       | 3       | 2                         | 2        | 4        |
| 24 | 3                          | 3       | 3       | 3       | 4                          | 4       | 4       | 4       | 4                         | 4        | 4        |
| 25 | 3                          | 5       | 3       | 3       | 5                          | 4       | 2       | 5       | 5                         | 2        | 3        |
| 26 | 4                          | 3       | 4       | 4       | 4                          | 3       | 2       | 3       | 4                         | 4        | 5        |
| 27 | 4                          | 4       | 4       | 4       | 5                          | 4       | 4       | 5       | 4                         | 4        | 3        |
| 28 | 5                          | 5       | 3       | 3       | 4                          | 4       | 2       | 5       | 5                         | 3        | 4        |
| 29 | 5                          | 4       | 4       | 3       | 4                          | 2       | 4       | 3       | 5                         | 3        | 4        |
| 30 | 3                          | 4       | 3       | 3       | 3                          | 3       | 3       | 3       | 4                         | 4        | 4        |
| 31 | 3                          | 4       | 3       | 4       | 3                          | 3       | 3       | 3       | 4                         | 4        | 2        |
| 32 | 4                          | 5       | 4       | 3       | 5                          | 4       | 3       | 5       | 2                         | 2        | 2        |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 36 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 49 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 66 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 67 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 68 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 69 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 72 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 75 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 79 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 81 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 84 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 87 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 88 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 90 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 92 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 95 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

### Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos

#### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide La Gestión de la Capacitación

| N° | Dimensiones/Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Reacciones</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿Considera usted que el número de capacitaciones es la apropiada?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | ¿La metodología de la capacitación es clara y favorece al mejor desempeño de sus responsabilidades?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | ¿La capacitación por parte de la municipalidad satisfizo sus expectativas y necesidades?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | ¿La duración de las capacitaciones es la más apropiada?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Aprendizaje</b>   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 5  | ¿Las capacitaciones en la municipalidad le genero nuevos conocimientos?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | ¿Cree usted que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo?                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | ¿Las capacitaciones de la municipalidad de Cayalti han generado nuevas ideas para aplicar lo aprendido en el trabajo?                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | ¿La capacitación brindada en la municipalidad ha generado un grado de seguridad en el desarrollo de sus labores?                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 3: Conducta</b>  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 9  | ¿Cree usted que la capacitación incrementa la seguridad en su trabajo?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | ¿Existe motivación pro parte del municipio para que acuda a una capacitación?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | ¿Usted logra dominar los temas abordados en las capacitaciones?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | ¿Considera usted que el clima laboral es el ideal para el desarrollo de sus actividades en la municipalidad de Cayalti?                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 | ¿Considera usted que las técnicas aprendidas o reforzadas en las capacitaciones han permitido mejorar su rendimiento?                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | ¿Considera usted que la Municipalidad evalúa el comportamiento del trabajador conforme a lo obtenido en las capacitaciones?                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | ¿Considera usted que el bajo rendimiento y estrés de los colaboradores de la municipalidad de Cayalti es ocasionado por el exceso de trabajo? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 4: Resultados</b>  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |

|    |   |   |  |  |   |  |
|----|---|---|--|--|---|--|
| 16 | ¿Considera usted que se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones? |   |  |  |   |  |
| 17 | ¿Considera usted que cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo?                        | / |  |  | / |  |
| 18 | ¿Considera usted que se encuentra identificado con los objetivos de la Municipalidad?                   | / |  |  | / |  |
| 19 | ¿Considera usted que hacer las cosas con compromiso incide en el crecimiento de la Municipalidad?       | / |  |  | / |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. *Dennis Fernando Jaramillo Ostos*

DNI: *10754317*

**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión.

Lima, 28 de mayo del 2019.

Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Gobierno Abierto**

| N° | Dimensiones/Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Transparencia</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿El gobierno abierto en la municipalidad de Cayalti muestra transparencia a través de la información que brinda al ciudadano?                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | La información es un indicador que caracteriza al gobierno abierto en la municipalidad de Cayalti  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | ¿Existe buena disposición de los directivos en transparentar la información de la municipalidad de Cayalti?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Las fuentes de datos son transparentes y de fácil acceso en el gobierno abierto desarrollado en la municipalidad de Cayalti                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Participación</b>  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 5  | ¿El ciudadano tiene derecho a participar en la gestión de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | ¿En el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti le asiste el derecho a participar en la rendición de cuentas?                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | ¿Percebe que participa activamente el ciudadano en el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | ¿La experiencia de los ciudadanos es importante en la participación del gobierno abierto de su municipalidad?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 3: Colaboración</b>   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 9  | ¿La colaboración es fundamental en el compromiso ciudadano y los empresarios a fin de lograr un gobierno abierto eficaz?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | ¿Considera usted que el esfuerzo conjunto con los vecinos es un indicador de mayor colaboración en el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | ¿Usted percibe una buena coordinación del gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*  
Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable   
Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. *Dennis Fernando Jaramillo Ostos*  
DNI: *10754317*

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

Lima, 28 de mayo del 2019.



Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide La Gestión de la Capacitación**

| N°                              | Dimensiones/Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                 |   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |             |
| <b>Dimensión 1: Reacciones</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                               | ¿Considera usted que el número de capacitaciones es la apropiada?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                               | ¿La metodología de la capacitación es clara y favorece al mejor desempeño de sus responsabilidades?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                               | ¿La capacitación por parte de la municipalidad satisfizo sus expectativas y necesidades?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                               | ¿La duración de las capacitaciones es la más apropiada?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Dimensión 2: Aprendizaje</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                               | ¿Las capacitaciones en la municipalidad le genero nuevos conocimientos?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                               | ¿Cree usted que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo?                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                               | ¿Las capacitaciones de la municipalidad de Cayalti han generado nuevas ideas para aplicar lo aprendido en el trabajo?                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                               | ¿La capacitación brindada en la municipalidad ha generado un grado de seguridad en el desarrollo de sus labores?                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Dimensión 3: Conducta</b>    |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9                               | ¿Cree usted que la capacitación incrementa la seguridad en su trabajo?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                              | ¿Existe motivación pro parte del municipio para que acuda a una capacitación?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                              | ¿Usted logra dominar los temas abordados en las capacitaciones?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                              | ¿Considera usted que el clima laboral es el ideal para el desarrollo de sus actividades en la municipalidad de Cayalti?                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13                              | ¿Considera usted que las técnicas aprendidas o reforzadas en las capacitaciones han permitido mejorar su rendimiento?                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                              | ¿Considera usted que la Municipalidad evalúa el comportamiento del trabajador conforme a lo obtenido en las capacitaciones?                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15                              | ¿Considera usted que el bajo rendimiento y estrés de los colaboradores de la municipalidad de Cayalti es ocasionado por el exceso de trabajo? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Dimensión 4: Resultados</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|                                 |   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |

|    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|
| 16 | ¿Considera usted que se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17 | ¿Considera usted que cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo?                        | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 18 | ¿Considera usted que se encuentra identificado con los objetivos de la Municipalidad?                   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 19 | ¿Considera usted que hacer las cosas con compromiso incide en el crecimiento de la Municipalidad?       | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr./Mg. DRA. SIFUENTES PINO NILSA*

DNI: *09008353*

Especialidad del validador: *GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión

Lima, 28 de mayo del 2019.

  
Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Gobierno Abierto**

| N° | Dimensiones/Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Transparencia</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿El gobierno abierto en la municipalidad de Cayalti muestra transparencia a través de la información que brinda al ciudadano?                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | La información es un indicador que caracteriza al gobierno abierto en la municipalidad de Cayalti  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | ¿Existe buena disposición de los directivos en transparentar la información de la municipalidad de Cayalti?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Las fuentes de datos son transparentes y de fácil acceso en el gobierno abierto desarrollado en la municipalidad de Cayalti                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Participación</b>  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 5  | ¿El ciudadano tiene derecho a participar en la gestión de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | ¿En el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti le asiste el derecho a participar en la rendición de cuentas?                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | ¿Percebe que participa activamente el ciudadano en el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | ¿La experiencia de los ciudadanos es importante en la participación del gobierno abierto de su municipalidad?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 3: Colaboración</b>   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 9  | ¿La colaboración es fundamental en el compromiso ciudadano y los empresarios a fin de lograr un gobierno abierto eficaz?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | ¿Considera usted que el esfuerzo conjunto con los vecinos es un indicador de mayor colaboración en el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | ¿Usted percibe una buena coordinación del gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*  
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. *Dña. Sifuentes Pardo Nilsa*

DNI: *09098353*

Especialidad del validador: *Gestión Pública y Gobernabilidad*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión

Lima, 28 de mayo del 2019.

  
Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Gobierno Abierto**

| N° | Dimensiones/Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Transparencia</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿El gobierno abierto en la municipalidad de Cayalti muestra transparencia a través de la información que brinda al ciudadano?                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | La información es un indicador que caracteriza al gobierno abierto en la municipalidad de Cayalti  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | ¿Existe buena disposición de los directivos en transparentar la información de la municipalidad de Cayalti?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Las fuentes de datos son transparentes y de fácil acceso en el gobierno abierto desarrollado en la municipalidad de Cayalti                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Participación</b>  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 5  | ¿El ciudadano tiene derecho a participar en la gestión de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | ¿En el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti le asiste el derecho a participar en la rendición de cuentas?                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | ¿Percebe que participa activamente el ciudadano en el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | ¿La experiencia de los ciudadanos es importante en la participación del gobierno abierto de su municipalidad?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 3: Colaboración</b>   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No | Sugerencias |
| 9  | ¿La colaboración es fundamental en el compromiso ciudadano y los empresarios a fin de lograr un gobierno abierto eficaz?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | ¿Considera usted que el esfuerzo conjunto con los vecinos es un indicador de mayor colaboración en el gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | ¿Usted percibe una buena coordinación del gobierno abierto de la municipalidad de Cayalti?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Dr. ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE

DNI:

27148724

Especialidad del validador:

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión

Lima, 28 de mayo del 2019.



Firma del experto informante

## Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### VARIABLE 1: Gestión de la Capacitación:

| Estadísticas de total de elemento |  |   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|--|---|
| Nº Preguntas                      | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1                                | 62.73  | 195.618   | 0.712                                    | 0.954   |
| P2                                | 61.91  | 190.691   | 0.935                                    | 0.951   |
| P3                                | 62.45  | 192.273   | 0.860                                    | 0.952   |
| P4                                | 62.45  | 193.073   | 0.757                                    | 0.953   |
| P5                                | 61.82  | 185.964   | 0.951                                    | 0.950   |
| P6                                | 61.82  | 203.764   | 0.763                                    | 0.954   |
| P7                                | 61.82  | 193.964   | 0.932                                    | 0.951   |
| P8                                | 62.09  | 189.891   | 0.957                                    | 0.950   |
| P9                                | 61.55  | 200.273   | 0.679                                    | 0.955   |
| P10                               | 62.09  | 208.291   | 0.393                                    | 0.958   |
| P11                               | 61.91  | 211.291   | 0.459                                    | 0.957   |
| P12                               | 61.73  | 194.618   | 0.684                                    | 0.955   |
| P13                               | 62.00  | 187.200   | 0.831                                    | 0.952   |
| P14                               | 62.55  | 206.873   | 0.485                                    | 0.957   |
| P15                               | 62.27  | 192.618   | 0.681                                    | 0.955   |
| P16                               | 62.36  | 199.055   | 0.593                                    | 0.956   |
| P17                               | 62.45  | 195.273   | 0.838                                    | 0.952   |
| P18                               | 62.18  | 195.764   | 0.624                                    | 0.956   |
| P19                               | 61.64  | 194.655   | 0.604                                    | 0.956   |

#### *Estadísticas de escala - Variable Gestión de la Capacitación*

| Media | Varianza | Desv. Desviación | Nº de elementos |
|-------|----------|------------------|-----------------|
| 65.55 | 218.273  | 14.774           | 19              |

Nota, Resultados obtenidos de la aplicación de prueba piloto.



15 : P8

Visible: 19 de 19 varia

|    | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | P 8 | P 9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 2  | 2   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 3  | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 2   | 3   | 5   | 2   | 2   | 5   | 5   | 3   | 2   | 5   |
| 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   |
| 5  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 6  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| 7  | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   |
| 8  | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   |
| 9  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 10 | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 11 | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |

**VARIABLE 2: Gobierno Abierto:**

**Estadísticas de total de elemento**

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1  | 40.45  | 22.673  | 0.844                                    | 0.837   |
| P2  | 40.00  | 25.200  | 0.859                                    | 0.844   |
| P3  | 40.27  | 24.618  | 0.813                                    | 0.844   |
| P4  | 40.27  | 23.418  | 0.827                                    | 0.839   |
| P5  | 39.64  | 29.455  | 0.183                                    | 0.879   |
| P6  | 40.18  | 26.164  | 0.415                                    | 0.873   |
| P7  | 40.91  | 22.491  | 0.674                                    | 0.854   |
| P8  | 39.91  | 28.091  | 0.329                                    | 0.874   |
| P9  | 39.73  | 28.618  | 0.335                                    | 0.873   |
| P10 | 39.91  | 29.691  | 0.168                                    | 0.879   |
| P11 | 40.55  | 22.873  | 0.796                                    | 0.841   |

*Estadísticas de escala - Variable Gestión de la Capacitación*

| Media | Varianza | Desv. Desviación | Nº de elementos |
|-------|----------|------------------|-----------------|
| 44.18 | 30.764   | 5.546            | 11              |

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de prueba piloto.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The title bar indicates the file is \*BD\_V2.sav [ConjuntoDatos0]. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, and Ampliaciones. The toolbar contains icons for file operations and data analysis. The main data grid shows 12 rows and 11 columns labeled P1 through P11. The data values are as follows:

|    | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 2  | 4  | 5  | 4   | 3   |
| 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5   | 2   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   |
| 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   |
| 6  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   |
| 7  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5   | 5   |
| 8  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 9  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   |
| 10 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 11 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   |
| 12 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |

## Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento



### **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA** Creado por Decreto Ley de fecha 25 de Junio de 1855

"Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad "

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

#### **CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

El Gerente de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Provincia de Ica y del Departamento de Ica.

#### **HACE CONSTAR:**

Que, la Bach. **CAMPOS CABALLERO, FARA INDIRA** estudiante del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ha realizado su estudio de investigación titulado **GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN JUAN BAUTISTA, 2018**, con fecha 08 de julio del 2019, ha aplicado dos instrumentos de Recolección de Datos, consistente en un cuestionario de Gestión de la Capacitación y un cuestionario de Gobierno Abierto, dirigido a los trabajadores que se encontraban en el área administrativa de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Ica, 09 de julio el 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA  
  
Econ. Albino Daniel Espinoza Gutierrez  
GERENTE MUNICIPAL

*Escuela de Posgrado*

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 3 de julio de 2019

Carta P. 0251-2019-EPG-UCV-LN

**ING. JUAN JOSÉ MUSTO LAZARTE**  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA  
Municipalidad Distrital de San Juan Bautista - Ica



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FARA INDIRA CAMPOS CABALLERO** identificado con DNI N.° **42326570** y código de matrícula N.° **7001228602**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Otras evidencias

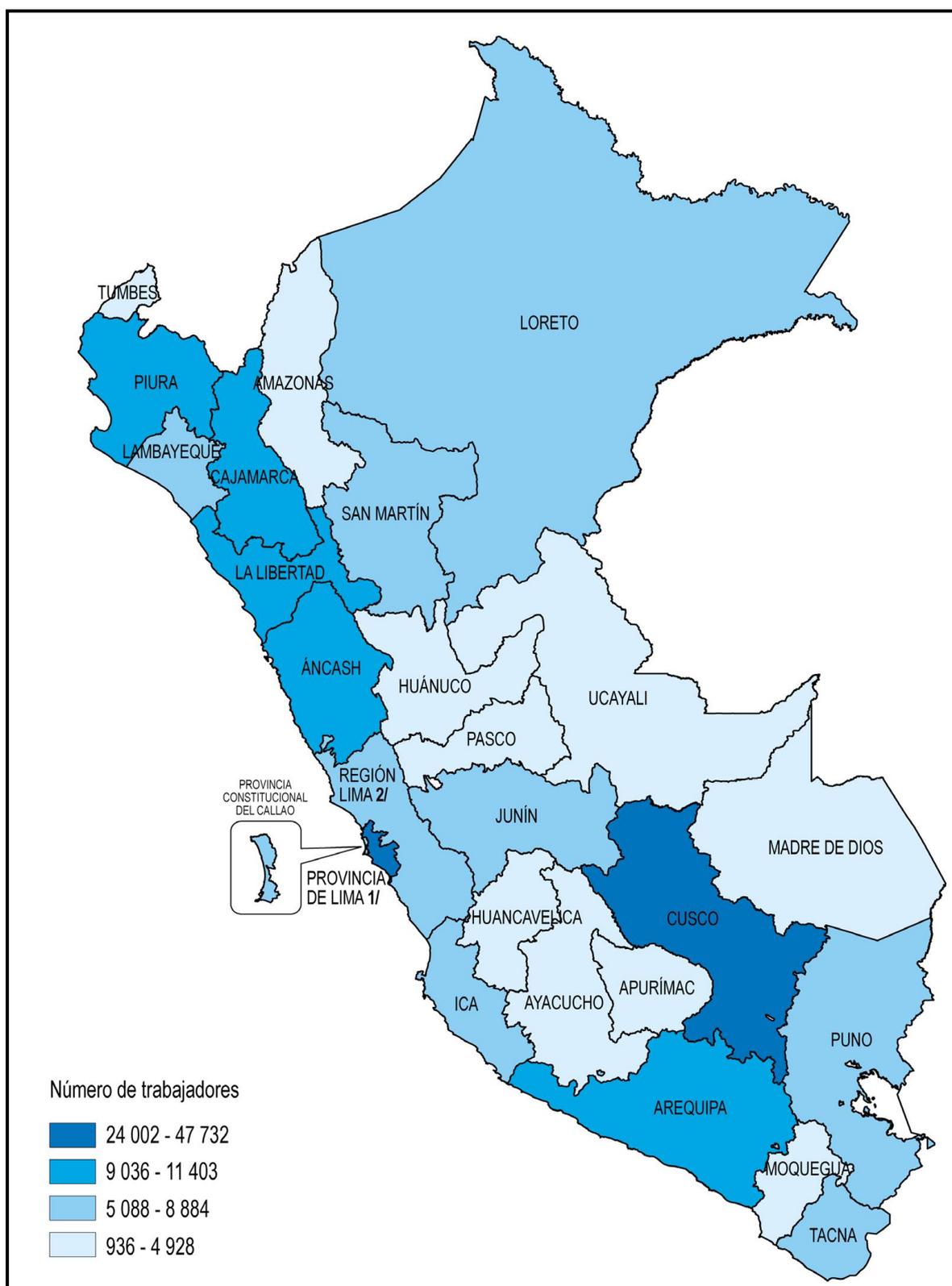
6.1. A continuación se presentan un resumen de los Planes de Acción formulados en Perú:

### *Publicaciones de Planes de Acción de Gobierno Abierto en Perú*

| <b>Planes de Acción de Gobierno Abierto</b>                   | <b>Base Legal</b>                     | <b>Publicación</b> | <b>Compromisos</b> | <b>Detalle</b>  |
|---|---------------------------------------|--------------------|--------------------|---|
| Primer Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú 2012-2014  | Resolución Ministerial N°085-2012-PCM | 09/04/2012         | 47                 | 11 compromisos para mejorar los niveles de transparencia y acceso a la información pública<br>8 compromisos para promover la participación ciudadana<br>19 compromisos para aumentar la integridad pública<br>9 compromisos sobre Gobierno electrónico y mejoras en los servicios públicos. |
| Segundo Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú 2015-2016 | Resolución Ministerial N°176-2015-PCM | 15/07/2015         | 17                 | 6 compromisos más en transparencia y acceso a la información pública<br>4 compromisos más sobre participación ciudadana<br>3 compromisos sobre rendición de cuentas<br>4 compromisos más de mejora en los servicios públicos.   |
| Tercer Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú 2017-2019  | Resolución Ministerial N°378-2017-PCM | 27/12/2017         | 18                 | 1 compromiso sobre foros multiactor<br>3 compromisos sobre ambiente<br>4 compromisos sobre educación<br>2 compromisos sobre infraestructura<br>3 compromisos sobre salud<br>2 compromisos sobre saneamiento<br>3 compromisos sobre seguridad ciudadana.                                     |

Nota: Muestra las publicaciones de los planes de acción de gobierno abierto en Perú a partir de su primera publicación del año 2012 a la actualidad. Autoría propia.

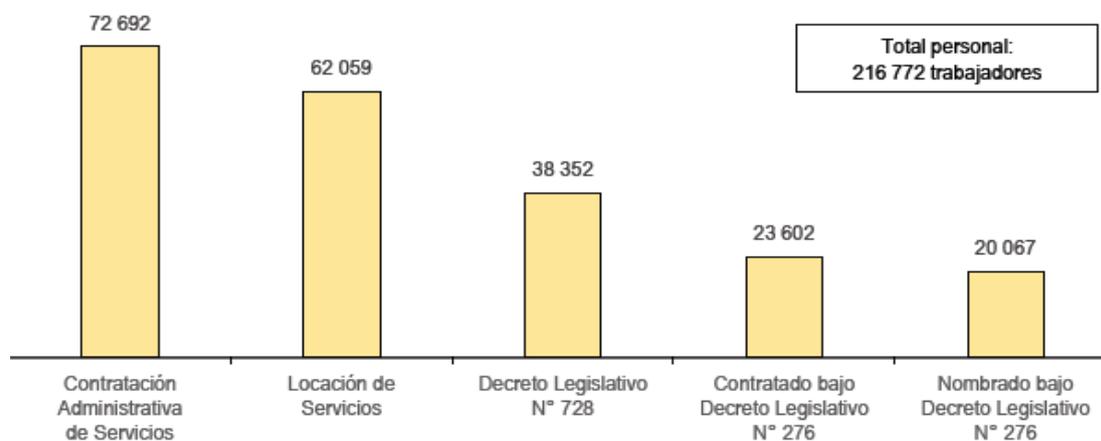
6.2. Mapa del Perú de las Municipalidades, según Departamentos al 2017



Nota: La figura indica el Registro Nacional de Municipalidades 2018. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

6.3. A continuación, se presenta un gráfico, para conocer las condiciones laborales del personal que labora en los Municipios:

**PERÚ: PERSONAL DE LAS MUNICIPALIDADES, POR CONDICIÓN LABORAL, AL 31 DE MARZO DE 2018**



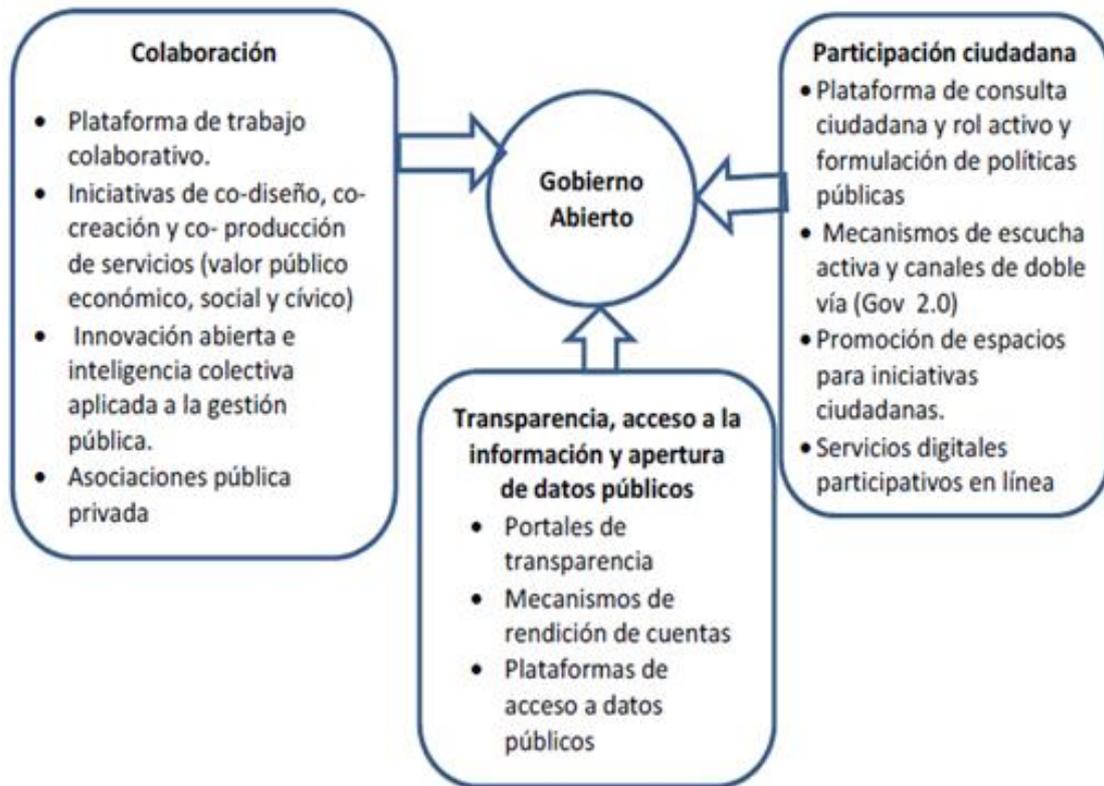
Nota: La figura muestra la distribución del personal de las municipalidades por condición laboral. Registro Nacional de Municipalidades 2018. Tomado de Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018, p. 29).

#### 6.4. Cuadro de Municipalidades que Requieren Capacitación, según temas, 2018

| Tema  | Municipalidades | %     |
|---|-----------------|-------|
| Total   | 1 872           | 100,0 |
| Administración Tributaria Municipal                               | 1094            | 58,4  |
| Procedimientos Administrativos                                    | 1024            | 54,7  |
| Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal        | 975             | 52,1  |
| Sistema de Focalización de Hogares                                | 974             | 52,0  |
| Evaluación del Riesgo de Desastres                                | 926             | 49,5  |
| Plan de Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres            | 836             | 44,7  |
| Política de Desarrollo e Inclusión Social                         | 820             | 43,8  |
| Catastro Urbano y Rural   | 817             | 43,6  |
| Gestión de Estándares para mejorar la Atención al Ciudadano       | 800             | 42,7  |
| Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres          | 780             | 41,7  |
| Metodología de Simplificación Administrativa Pública              | 775             | 41,4  |
| Presupuesto con Enfoque a Resultados y Enfoque de Género          | 762             | 40,7  |
| Gestión del Desarrollo Urbano y Territorial                       | 736             | 39,3  |
| Indicadores de Gestión Municipal                                  | 728             | 38,9  |
| Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano                 | 724             | 38,7  |
| Gobierno Electrónico Municipal                                    | 682             | 36,4  |
| Metodología de Implementación de Portal de Transparencia Estándar | 664             | 35,5  |
| Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Género     | 664             | 35,5  |
| Control Gubernamental (Atención de Auditorías, Control Interno)   | 645             | 34,5  |
| Población y Desarrollo  | 541             | 28,9  |
| Plan Integral de Reconstrucción                                   | 517             | 27,6  |
| Plan de Reasentamiento Poblacional                                | 465             | 24,8  |
| Otro 1/   | 36              | 1,9   |

Nota: La figura indica las Municipalidades que Requieren Capacitación. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Registro Nacional de Municipalidades 2018.

6.5. Los principios del gobierno abierto se sostienen por el estudio de Valenzuela (2013):



Nota: La figura representa los principios del Gobierno Abierto, Valenzuela (2013).

## 6.6. Personal que labora en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

*Cantidad Total de Personal de la en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista*

| <b>Conceptos del Personal</b>                   | <b>Personal elegido</b> | <b>D. Legislativo N° 276</b> | <b>D. Legislativo o N° 728</b> | <b>CAS (D. Leg. N° 1057)</b> | <b>Locación de Servicios</b> | <b>Total</b> | <b>%</b>    |
|---|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------|-------------|
| Personal elegido por elecciones                 | 1                       |                              |                                |                              |                              | 1            | 1%          |
| Personal administrativo y contable, nombrados   |                         | 8                            |                                |                              |                              | 8            | 8%          |
| Personal administrativo y contable, CAS         |                         |                              |                                | 9                            |                              | 9            | 9%          |
| Personal administrativo y contable, contratados |                         |                              |                                |                              | 15                           | 15           | 16%         |
| Personal obreros, CAS                           |                         |                              |                                | 10                           |                              | 10           | 10%         |
| Personal obreros, nombrados                     |                         |                              | 10                             |                              |                              | 10           | 10%         |
| Personal seguridad ciudadana, contratados       |                         |                              |                                |                              | 11                           | 11           | 11%         |
| Personal seguridad local, contratados           |                         |                              |                                |                              | 3                            | 3            | 3%          |
| Personal cementerio, contratados                |                         |                              |                                |                              | 6                            | 6            | 6%          |
| Personal limpieza pública, contratados          |                         |                              |                                |                              | 23                           | 23           | 24%         |
| <b>Total</b>                                    | <b>1</b>                | <b>8</b>                     | <b>10</b>                      | <b>19</b>                    | <b>58</b>                    | <b>96</b>    | <b>100%</b> |

Nota: Muestra el total del personal que trabaja actualmente en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. Autoría propia.

6.7. Arias (2012, p. 68), clasifica las técnicas e instrumentos en:

| <b>Diseño</b>                      | <b>Técnicas</b>       | <b>Instrumentos</b>                                  |   |
|------------------------------------|-----------------------|--|---|
| Diseño de Investigación Documental | Análisis documental   | Fichas<br>Computadora y sus unidades de almacenaje   |   |
|                                    | Análisis de contenido | Cuadro de registro y clasificación de las categorías |   |
| Diseño de Investigación de Campo   | Observación           | Estructurada   | Lista de cotejo<br>Escala de estimación                   |
|                                    |                       | No Estructurada                                      | Diario de campo<br>Cámaras: fotográfica y de video        |
|                                    | Encuesta              | Oral   | Guía de encuesta (Tarjeta)<br>Grabador<br>Cámara de video |
|                                    |                       | Escrita  | Cuestionario  |
|                                    | Entrevista            | Estructurada   | Guía de entrevista<br>Grabador / Cámara de video          |
|                                    |                       | No estructurada                                      | Libreta de notas<br>Grabador / Cámara de video            |

Nota: La figura representa los tipos de diseño, técnicas e instrumentos de investigación, Arias (2012).

## 6.8. Fichas técnicas de Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto:

### *Ficha técnica del instrumento para medir la V1:*

---

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nombre del instrumento : | Gestión de la Capacitación   |
| Autor (a) :              | Fara Indira Campos Caballero   |
| Lugar :                  | San Juan Bautista, Provincia de Ica, Departamento de Ica - Perú  |
| Fecha de aplicación :    | 2019   |
| Objetivo :               | Determinar la Gestión de la Capacitación, en cuanto a reacciones, aprendizaje, conducta y aprendizaje            |
| Administrado a :         | 32 trabajadores de la Municipalidad de San Juan Bautista que se encuentran en el área administrativa y contable. |
| Tiempo :                 | 45 minutos aproximadamente   |
| Margen de error :        | 0  |
| Observación :            | Ninguno  |

---

La tabla muestra la ficha técnica de la Gestión de la Capacitación. Autoría propia.

### *Ficha técnica del instrumento para medir la V2:*

---

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Nombre del instrumento : | Gobierno Abierto  |
| Autor (a) :              | Fara Indira Campos Caballero  |
| Lugar :                  | San Juan Bautista, Provincia de Ica, Departamento de Ica - Perú   |
| Fecha de aplicación :    | 2019  |
| Objetivo :               | Analizar Gobierno Abierto, en cuanto a transparencia y acceso a la información pública, participación ciudadana y colaboración. |
| Administrado a :         | 32 trabajadores de la Municipalidad de San Juan Bautista que se encuentran en el área administrativa y contable.                |
| Tiempo :                 | 45 minutos aproximadamente  |
| Margen de error :        | 0   |
| Observación :            | Ninguno   |

---

La tabla muestra la ficha técnica de Gobierno Abierto. Autoría propia.

## 6.9. Validez de Expertos para Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto:

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1: Gestión de la Capacitación y V2: Gobierno Abierto:*

---

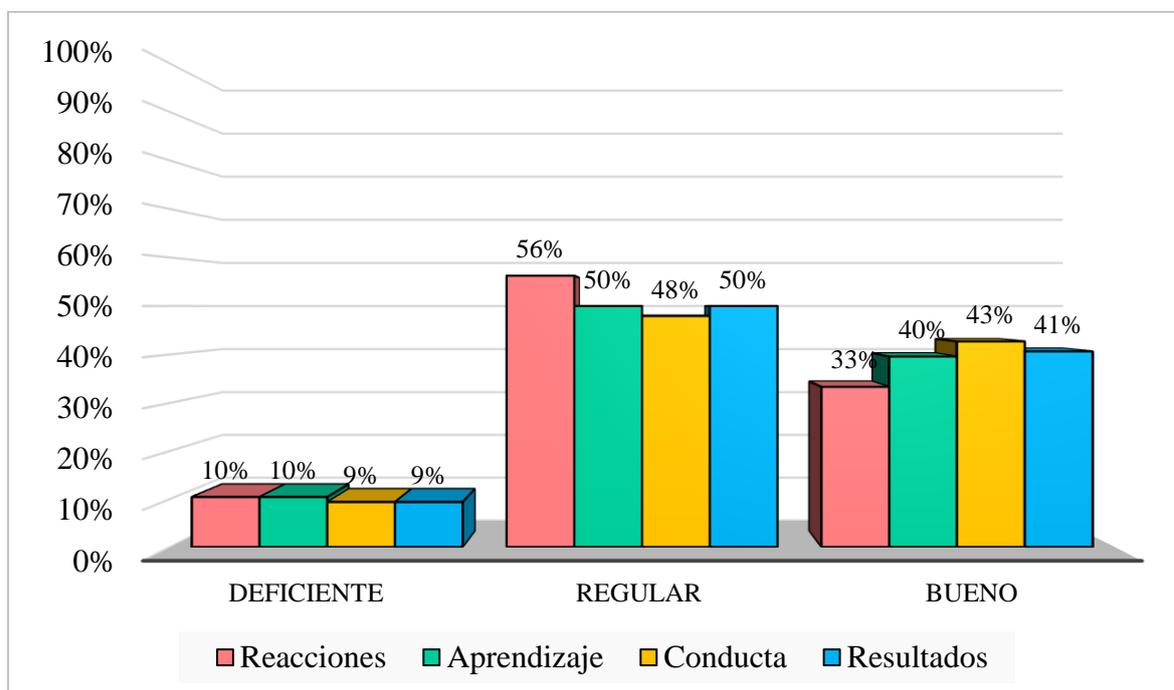
| Nº | Grado académico | Nombre y apellidos del experto       | Dictamen  |
|----|-----------------|--------------------------------------|-----------|
| 1  | Gestión Pública | Dr. Nilsa Sifuentes Pinto            | Aplicable |
| 2  | Gestión Pública | Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez | Aplicable |
| 3  | Gestión Pública | Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos  | Aplicable |

---

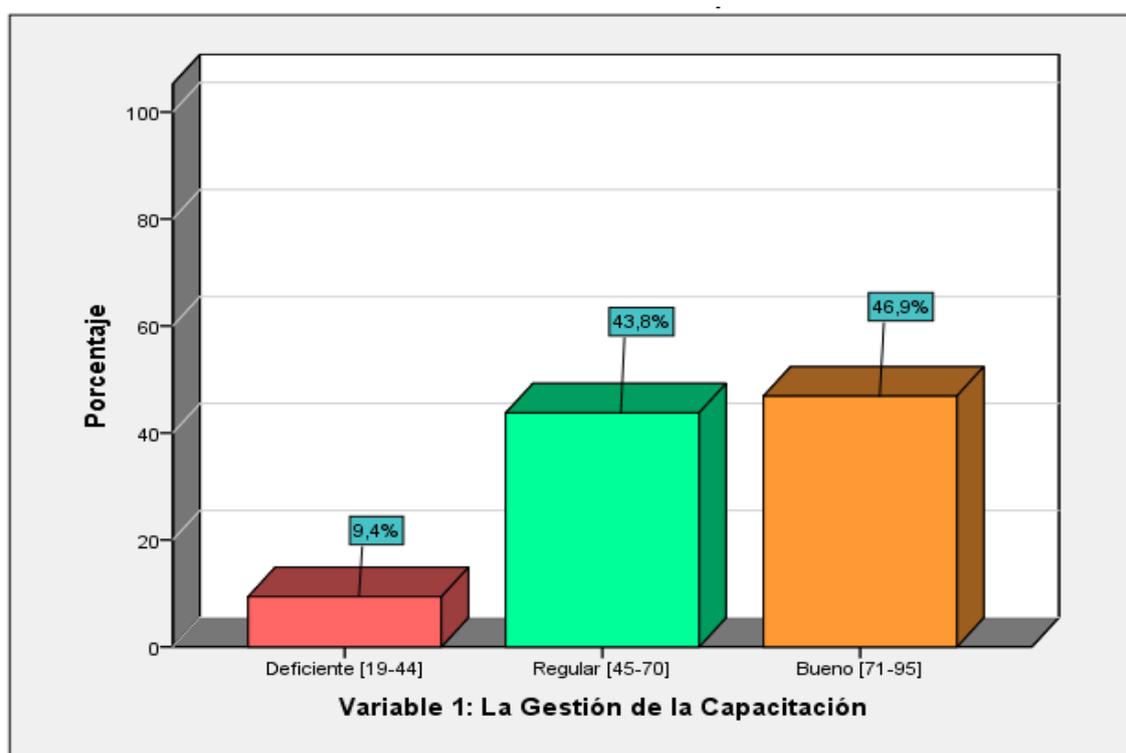
Autoría propia.

**Resultados descriptivos – Figuras Gestión de la Capacitación:**

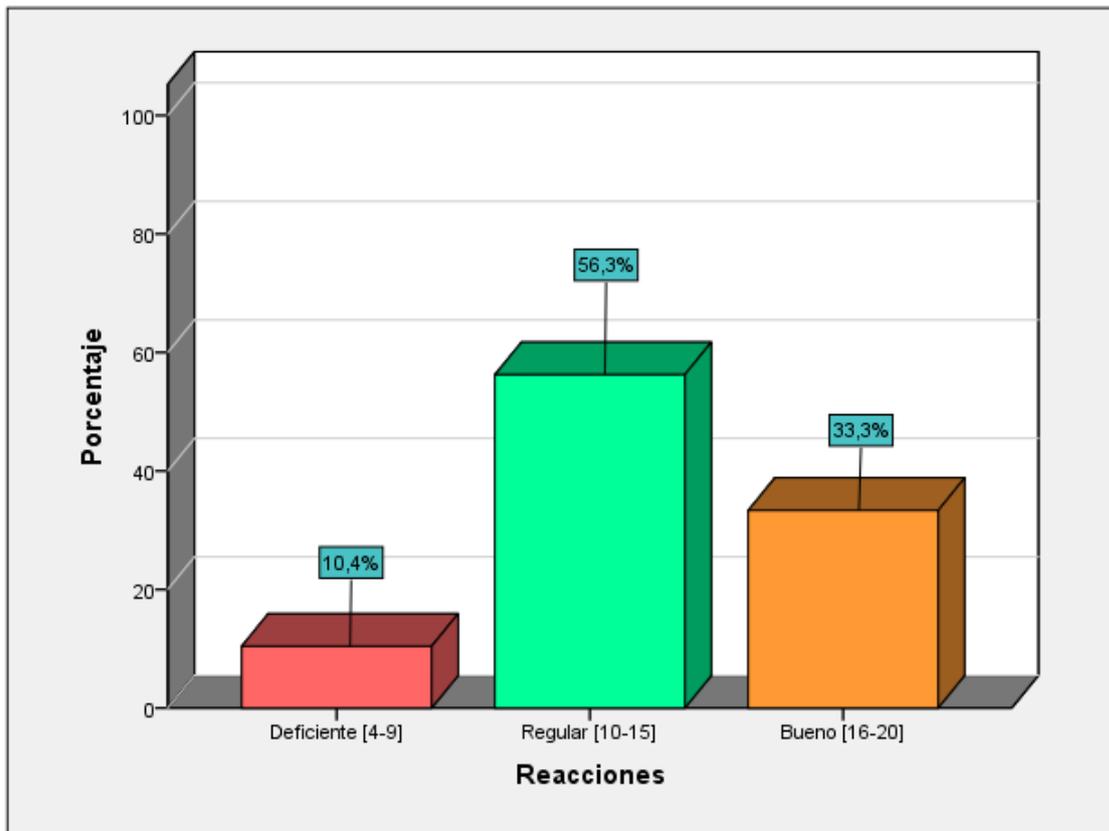
6.10. Comparativo de los resultados de las dimensiones de Gestión de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



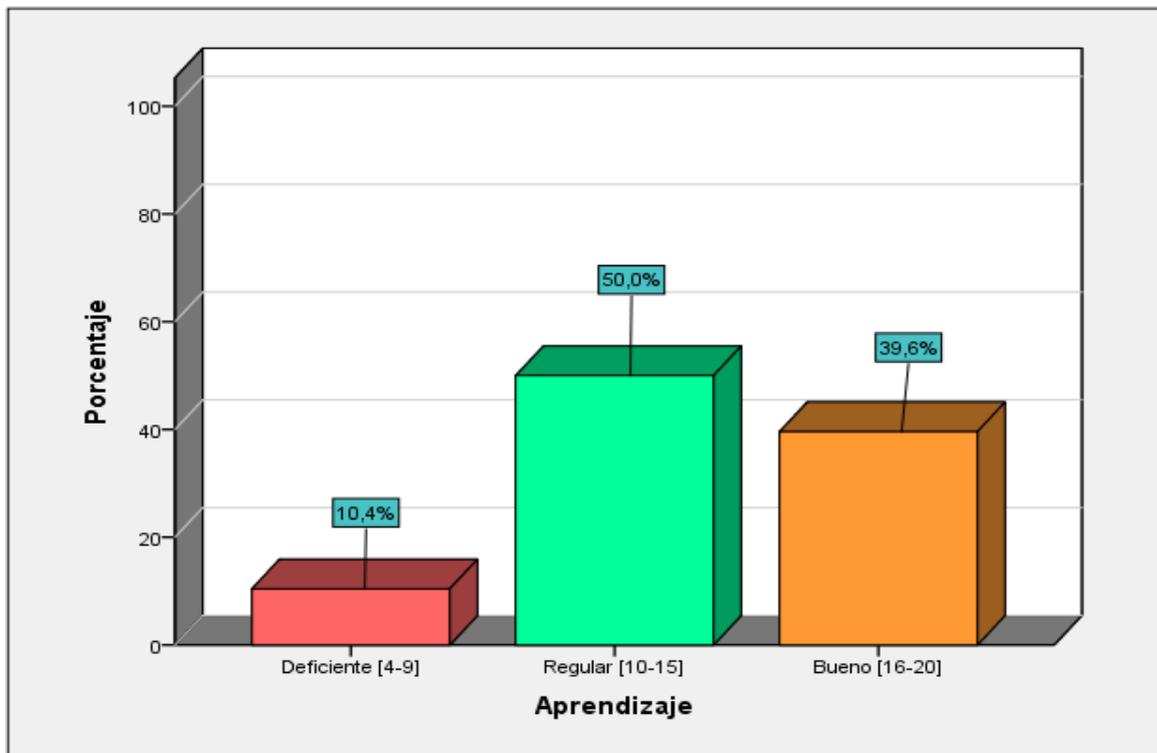
6.11. Gestión de la capacitación en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



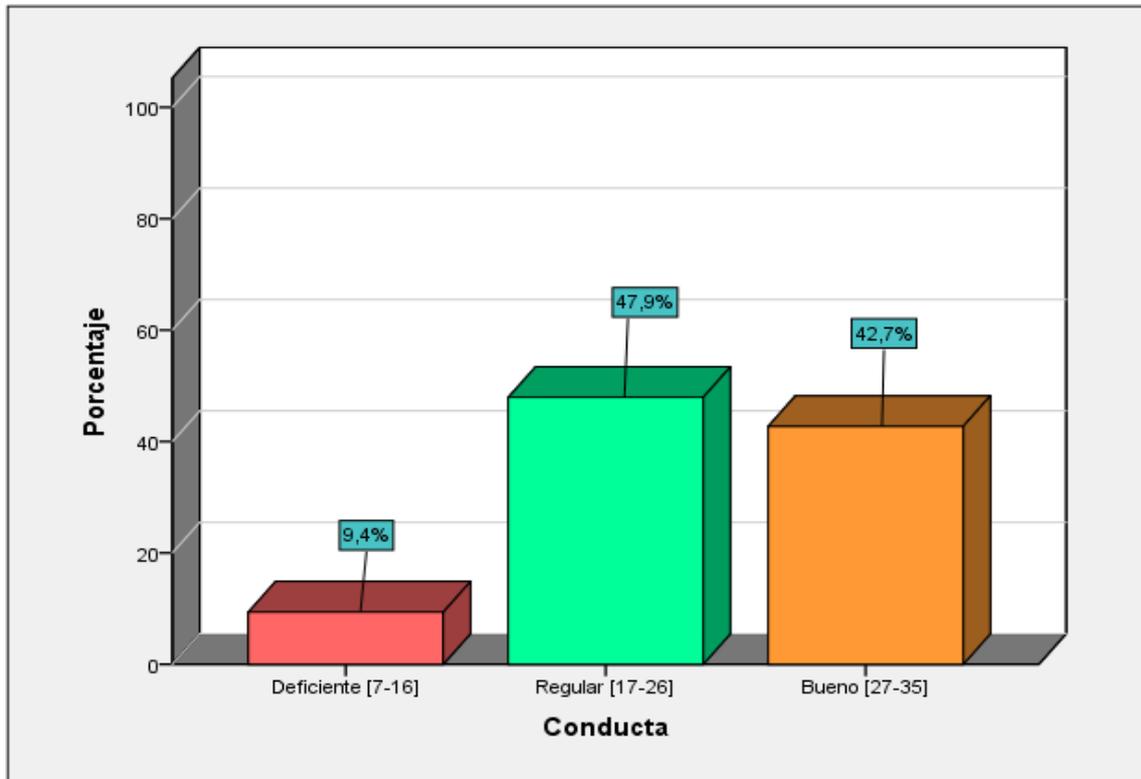
6.12. Reacciones en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



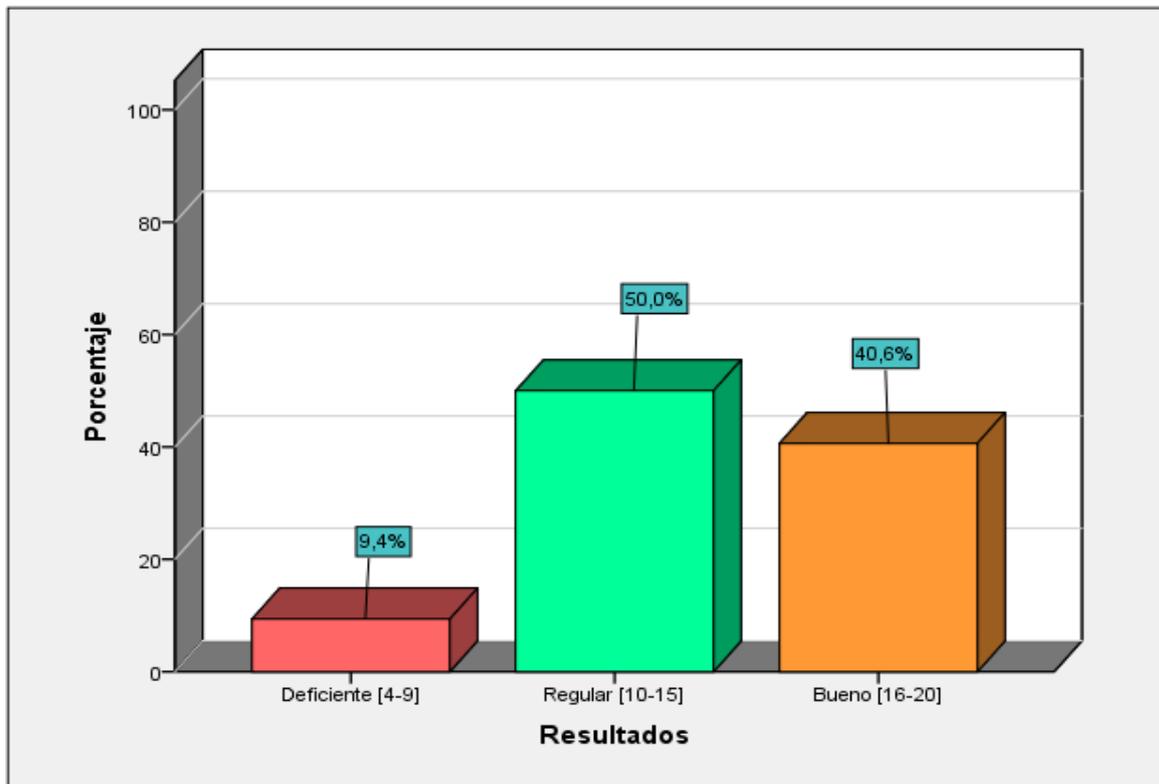
6.13. Aprendizaje en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.



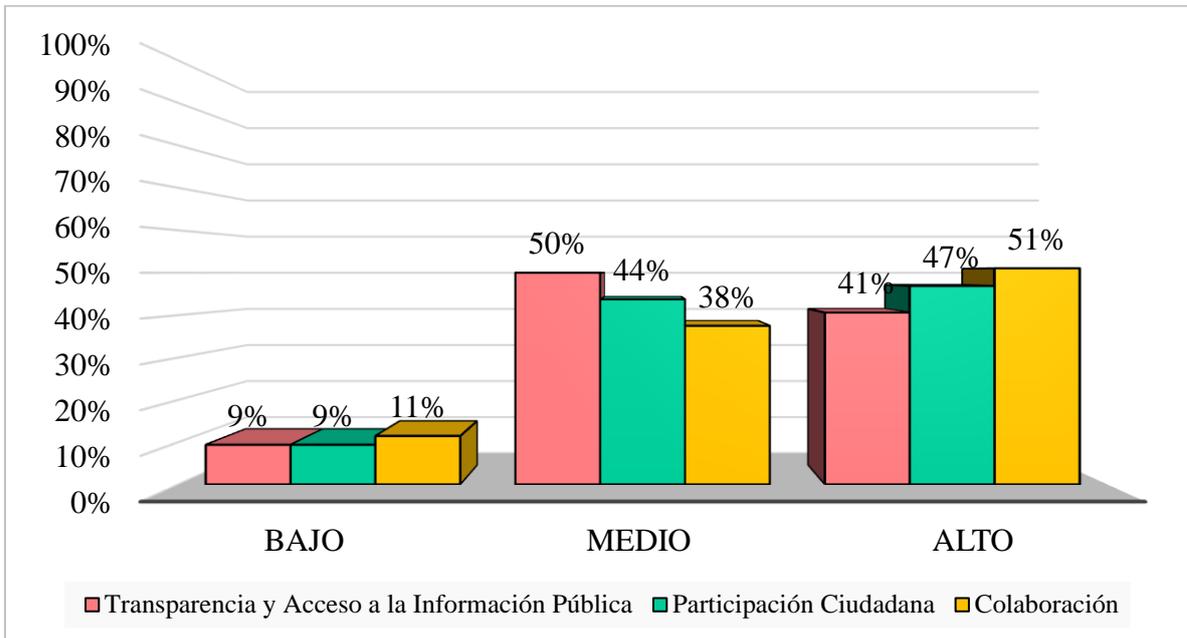
6.14. Conducta en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.



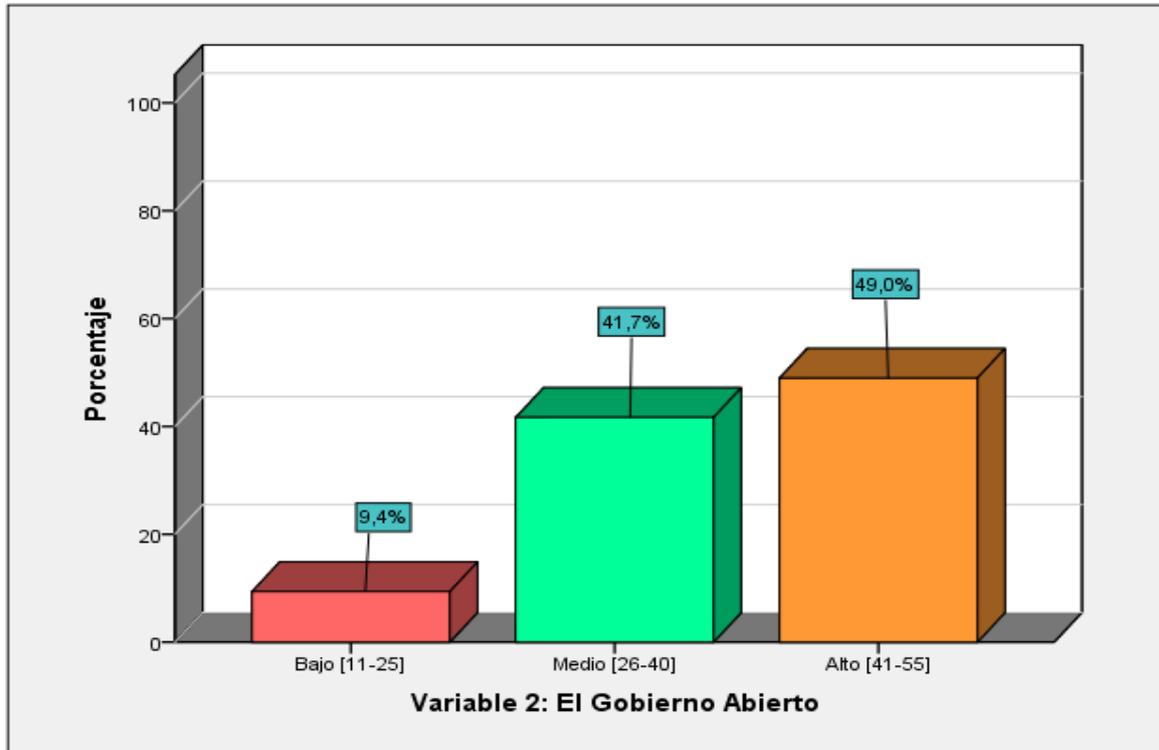
6.15. Resultados en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.



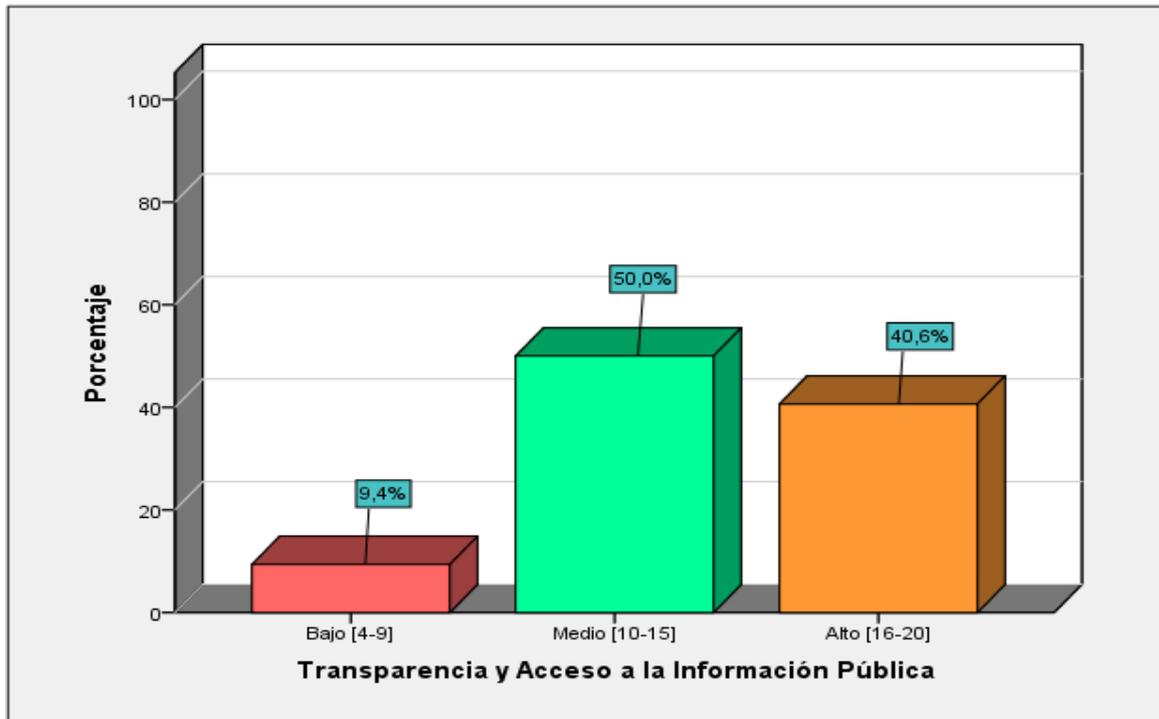
6.16. Comparativo de los resultados de las dimensiones de Gestión de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



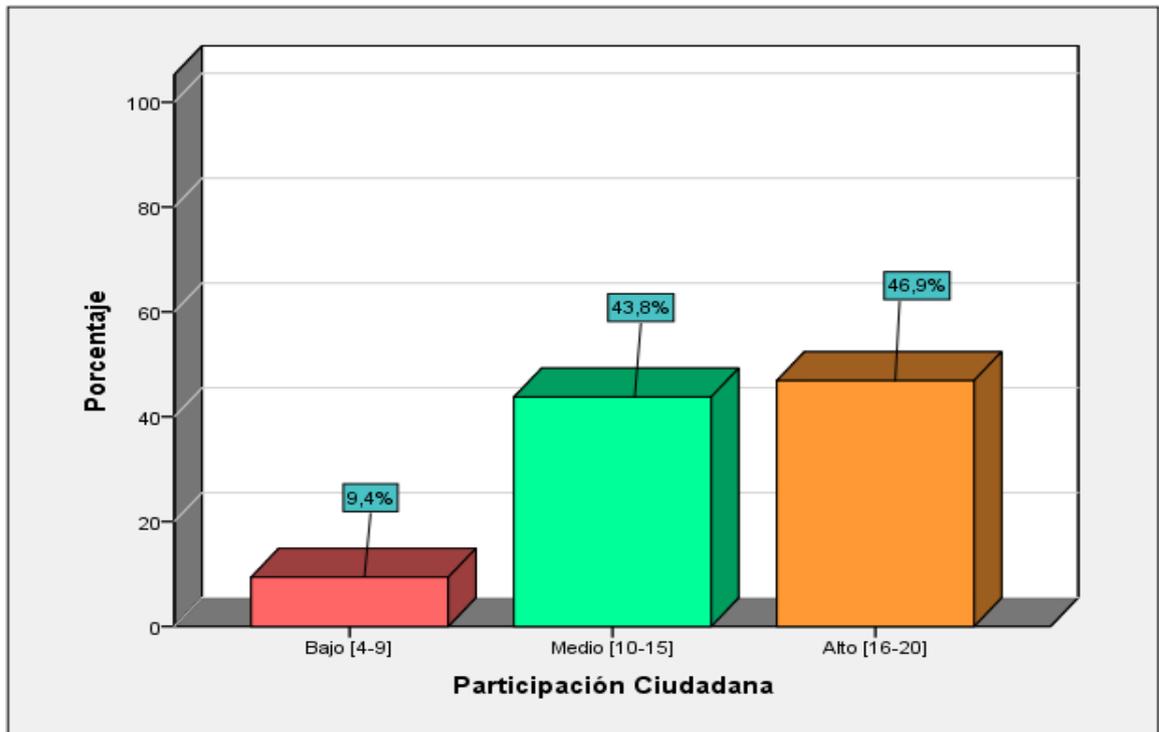
6.17. Gobierno abierto en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



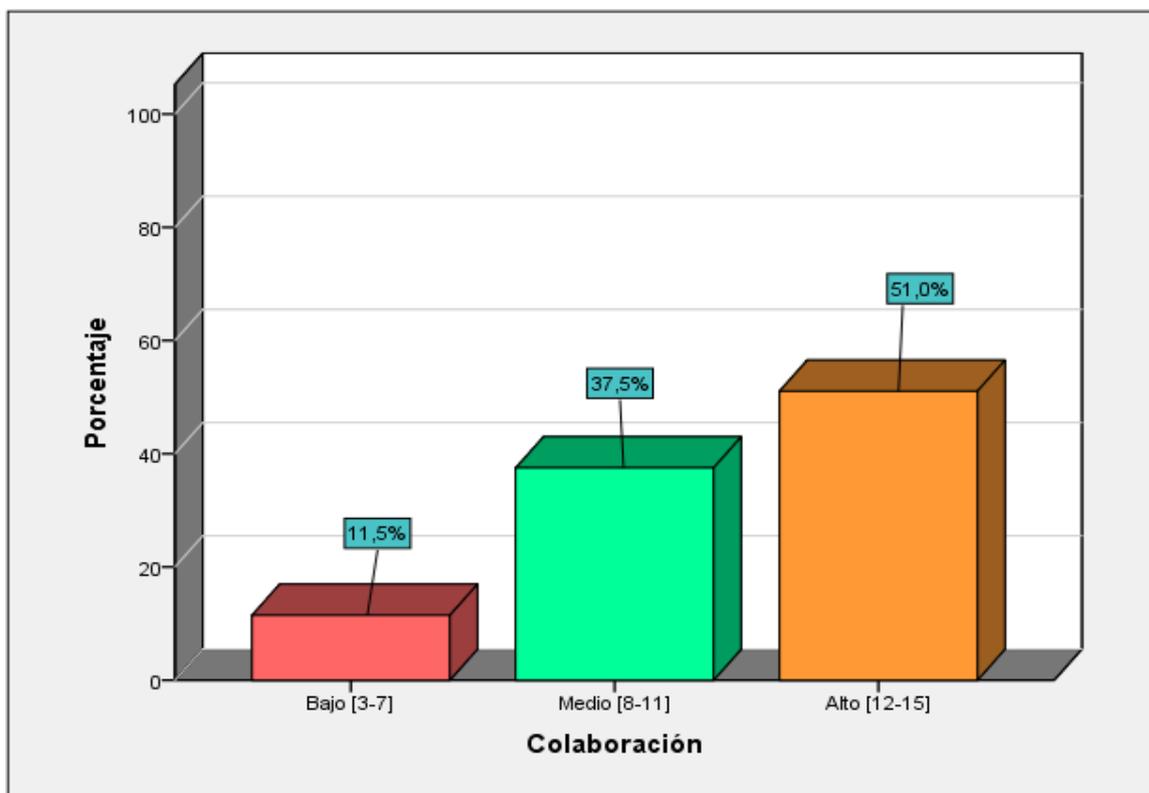
6.18. Transparencia y Acceso a la Información Pública en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



6.19. Participación Ciudadana en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018



6.20. Colaboración en el personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.



### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Silvia Del Pilar Alza Salvatierra, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisora de la tesis titulada “GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASN JUAN BAUTISTA, 2018” de la estudiante **Fara Indira Campos Caballero**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 09 de agosto del 2019.



---

Silvia Del Pilar Alza Salvatierra

DNI 18110381

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1158524526&lang=es&s=1&ro=103&u=1051413507

feedback studio Campos /0



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de la Capacitación y Gobierno Abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**  
 Br. Fara Indira Campos Caballero  
 (ORCID: 0000-0002-2141-6692)

**Resumen de coincidencias** ✕

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

|    |  |   |  |      |   |
|----|--|---|--|------|---|
| 21 |  | 1 | Entregado a Universida...<br><small>Trabajo del estudiante</small> | 8 %  | > |
|    |  | 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br><small>Fuente de Internet</small>        | 6 %  | > |
|    |  | 3 | cybertesis.unmsm.edu...<br><small>Fuente de Internet</small>       | 1 %  | > |
|    |  | 4 | www.pcm.gob.pe<br><small>Fuente de Internet</small>                | 1 %  | > |
|    |  | 5 | www.indecopi.gob.pe<br><small>Fuente de Internet</small>           | 1 %  | > |
|    |  | 6 | www.ub.edu.ar<br><small>Cuenta de usuario</small>                  | <1 % | > |

Página: 1 de 36    Número de palabras: 12350    Text-only Report | High Resolution    Activado


---

 Silvia Del Pilar Alza Salvatierra



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CAMPOS CABALLERO, FARA INDIRA

D.N.I. : 42326570

Domicilio : CL. ENRIQUE ARNAEZ N° 356 - SAN MARTIN DE PORRES

Teléfono : Fijo : (01) 380 8714 Móvil : 946 413 469

E-mail : f.campos1104@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención: GESTION PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CAMPOS CABALLERO, FARA INDIRA

Título de la tesis:

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN y GOBIERNO ABIERTO,  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN  
BAUTISTA, 2018.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 21-09-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FARA INDIRA CAMPOS CABALLERO

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN  
BAUTISTA, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD.



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN