



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gobierno abierto y gestión del cambio en la Dirección Regional de  
Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021

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

**AUTOR:**

Azaldegui Gomez, Fernando Rafael (ORCID: 0000-0002-5420-9075)

**ASESOR:**

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**TARAPOTO – PERÚ  
2022**

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada de manera especial a Dios, mis padres y a mi esposa e hija por protegerme y guiarme en cada paso que doy para lograr culminar mi Maestría.

**Fernando**

## **Agradecimiento**

En especial a mi asesor por compartir sus experiencias y consejos recibidos para el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación, y gracias a mi familia que me brindaron su apoyo moral e intelectual en forma incondicional.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	31
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	31
3.2. Variables y Operacionalización .....	31
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	31
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
3.5. Procedimientos.....	34
3.6. Método de análisis de datos.....	35
3.7. Aspectos éticos .....	35
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN .....	42
VI. CONCLUSIONES .....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS .....	55

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.....	37
Tabla 2. Nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.....	37
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	38
Tabla 4. Relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.....	39
Tabla 5. Relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. ....	40

## Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre el gobierno abierto y el gestión del cambio .....	40
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 52 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gobierno abierto fue regular en 46 %, la gestión del cambio fue regular en 38 %. Concluyendo que existe relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0,975 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.06 % del gobierno abierto influye en la gestión del cambio.

Palabras clave: Gobierno, gestión, cambio

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between open government and the management of change in the Regional Directorate of Administration of the Regional Government of San Martín, 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 52 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of open government was regular in 46%, the management of change was regular in 38%. Concluding that there is a relationship between open government and change management in the Regional Directorate of Administration of the Regional Government of San Martín, 2021, since the Spearman coefficient was 0.975 (very high positive correlation) and a p value equal at 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); Furthermore, only 95.06% of open government influences the management of change.

Keywords: Government, management, change

## **I. INTRODUCCIÓN**

Dentro del contexto internacional, los diferentes factores que marcan el desarrollo de un gobierno de forma abierta, presentan diferentes cambios y modificaciones que buscan lograr la eficiencia en la gestión institucional para el logro de la inclusión de la ciudadanía en la toma de decisiones y la gestión de los recursos públicos. Lograr esto requiere de una nueva forma de gobernar, entonces esta nueva forma se logra con la participación ciudadana, la transparencia y la colaboración que son los elementos que constituyen lo que se denomina gobierno abierto. Este reto se viene impulsando en nuestro país desde hace casi una década o más con la nación de diferentes normas, políticas y estrategias, enmarcadas en un enfoque que vislumbra un escenario donde todos los esfuerzos se centran en una nueva gestión pública; y enfatizando que esto solo será posible si hay un cambio profundo en la gestión tanto al interior de cada institución como en la gestión articulada e integrada de las mismas dirigidas a lograr los fines de desarrollo locales, regionales y nacionales.

El Estado Peruano, desde el 2002, dio inicio al proceso de modernización en la gestión pública, el cual fue marcado a través de la promulgación de la ley 27658 (Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado), la cual busca generar mejores niveles de eficiencia en el desarrollo de los procesos públicos, buscando alcanzar los objetivos nacionales en torno al crecimiento social y económico sostenible, buscando aquellos canales más eficientes que permitan obtener la participación ciudadana, de modo que se puede establecer el gobierno transparente. Seguidamente, en el año 2012, a través de la promulgación del Decreto Supremo 109-2012- PCM, la cual establece la estrategia que se utilizará para implementar la modernización en la gestión pública, la cual dio lugar a la promulgación de la Resolución Ministerial 085-2012-PCM, con la cual se llevó a cabo la aprobación del Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú, el cual se constituyó en uno de los lineamientos esenciales para el proceso de modernización, el cual establece los procedimientos que se llevarán a cabo para hacer posible el cambio. Contrariado estas actividades, la ciudadanía aún mantiene su posición

negativa ante la aprobación de la gestión pública, el cual está alimentado por la pérdida de institucionalidad. En este sentido, el 44% de la ciudadanía considera que los actos de corrupción son el principal problema dentro de la gestión pública, el cual detiene el avance social y económico; mientras tanto, el 58% sostiene que la corrupción es el principal obstáculo para la mejora de la calidad de vida. En cuanto a rendimiento de la gestión pública del Perú en comparación a los estándares internacionales, sigue siendo deficiente (-0,03), con un valor de -0,02 dentro de una escala igual a menos 2,5 a 2,5, el cual le brinda una ubicación en el puesto 102 con referencia a 206 países (CEPLAN, 2014).

A nivel regional, en cuanto a las percepciones de la población sobre la calidad de los servicios entregados por las entidades públicas, es muy deficiente, el cual se encuentra sostenido en la ineficiencia de la administración pública, el cual presenta una alta dependencia a las situaciones políticas que se vienen desarrollando, la cual impide que se lleven a cabo todas aquellas actividades que son obligación del gobierno para el desarrollo económico y social de la población. En este contexto, el gobierno abierto y la gestión del cambio surgen como dos temas vinculados estrechamente y trascendentes para emprender y materializar el desarrollo nuestro país y región.

A nivel local, en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, se evidencia deficiencias en cuanto al gobierno abierto y la gestión del cambio, debido a que no se mejora la calidad de los servicios públicos, el tiempo de los tramites, la implementación de las políticas nacionales como regionales no se cumplen a cabalidad, no se cumple con la modernización de la Gestión Pública ni con el Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú, debido a temas presupuestales y falta de voluntad política para su completa implementación, lo que ha generado que el ciudadano tenga mala percepción del área y en general de la institución.

En base a la realidad problemática es necesario formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gobierno

abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021?

Esta investigación fue **por conveniencia**, debido a que hizo posible el uso de las diferentes habilidades y experiencias acompañada de conocimientos para integrar las opiniones y experiencias de la ciudadanía en busca de las mejores estrategias para dar solución a los problemas sociales, dando cumplimiento al plan de modernización emprendido en el país; en cuanto a la **relevancia social**, debido a que se alcanzó incrementar la voluntad de la ciudadanía para la participación activa en la toma de decisiones con las entidades públicas y municipales como parte de un recurso fundamental para el desarrollo sostenible y el crecimiento económico desde una perspectiva compartida, al mismo tiempo que posibilita la entrada de nuevos conocimientos sobre las variables; respecto al **valor teórico**, el desarrollo de la investigación, contribuyó a fortalecer el conocimiento sobre las variables abordadas, los cuales ayudó a una mejor comprensión del gobierno abierto, debido a que está integrada por enfoques e información relevante; referente a las **implicancias prácticas**, estas son de suma importancia debido a que ayudó a incrementar el nivel de gobernanza de la entidad, al mismo tiempo que hizo posible el desarrollo de las diferentes actividades para incrementar la presencia del gobierno abierto, a través de actividades debidamente planificadas para encontrar la colaboración ciudadana, de modo que se pueda generar cambios significativos tanto económicos como sociales y finalmente la **utilidad metodológica**, se presentó esta utilidad gracias a la utilización de los diferentes instrumentos debidamente validados con sustento metodológico y científico por autores reconocidos en la materia, asimismo se utilizó el método descriptivo bajo un enfoque cuantitativo, con el cual se estableció las respuestas a los problemas y el logro de objetivos.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general:** Determinar la relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. La marca o identidad Como **específicos:** Medir el nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Medir el nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Conocer la relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

Como **hipótesis general:** Hi: Existe relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Como **específicas:** H1: El nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, es bueno. H2: El nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, es bueno. H3: Existe relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan las investigaciones siendo coherentes en la relación de la investigación, se presenta a nivel internacional, Arroyo (2017), El tipo desarrollo de la investigación fue descriptiva, de diseño no experimental, población y muestra acervo documentario, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyendo que, el desarrollo de los lineamientos que ayuden a incrementar la presencia del gobierno abierto, se presenta como una herramienta de suma importancia para integrar a la ciudadanía en la toma de decisiones en cuanto a las actividades que deben llevarse a cabo para satisfacer la necesidades sociales y potencial de crecimiento económico; por lo tanto, se determinó que necesario el cumplimiento de aquella lineamientos y políticas establecidas para implantar el gobierno abierto de manera eficiente y obtener los resultados planificados; asimismo se recopiló información relevante que ayudó a determinar que la gran mayoría de personal manifiestan que las entidades públicas no brinda las condiciones necesarias para quien la sociedad civil pueda participar en la toma de decisiones como parte de su derecho social, lo cual genera incomodidad e insatisfacción, pues tienen la percepción de que la entidad no gestiona de manera adecuada los recursos financieros públicos.

En tal sentido se citó a Cruz y Zamudio (2017), quienes desarrollaron un tipo de investigación descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de acervo documentario, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyendo que, la comunidad mexicana a través del tiempo ha ido desarrollando diferentes herramientas y estrategias que permite la interacción de las TIC en el desarrollo de los procesos orientados a la gestión pública, de modo que permite la interacción de la ciudadanía mediante las plataformas y herramientas digitales, los cuales son muy accesibles para emitir su opinión y su punto de vista sobre una actividad o procedimiento en específico; de modo que se permite la interacción ciudadana en la toma de decisiones de las entidades públicas para beneficio social; además, se encontró que la entidad no brinda el mantenimiento y las actualizaciones necesarias a las plataformas virtuales para brindar servicios

públicos a la población, los cuales son demasiado lentas y carecen de opciones para que los usuarios puedan realizar sus gestiones de manera eficiente a través de este medio, lo cual genera insatisfacción y una percepción poco comprometida de la entidad para brindar servicios estatales de calidad como parte de sus responsabilidades para con la ciudadanía.

En este apartado también se citaron a Cubero, et al. (2018), desarrollaron un estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue de acervo documental, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyendo que, después de analizar la información proporcionada para desarrollar la investigación, se determinó la importancia que tiene la gestión de los diferentes elementos para el cambio organizacional, dentro del cual se determinó la necesidad de implantar un nuevo módulo para la evaluación del desempeño, con la finalidad de determinar aquellos factores que son determinantes en los colaboradores para adecuarse a la nueva modalidad de trabajo, las cuales generalmente están orientadas hacia las metas a través del cumplimiento de los compromisos establecidos; por lo tanto, se logró determinar la importancia de la gestión del cambio a nivel organizacional para incrementar las posibilidades de una implantación eficiente de nuevas modalidades de trabajo para el desarrollo organizacional; el proceso de cambio tiene diferentes etapas, el cual debe ser gestionado de manera eficiente por los gestores dentro de la organización, de modo que se puedan subsanar cada uno de estos impases para obtener un resultado exitoso que ayude a mejorar la situación organizacional, permitiendo lograr los objetivos estratégicos prospectivos planeadas, teniendo como principal aliado al cliente interno, el cual debe estar comprometido y convencido de la importancia de innovar.

A nivel nacional, Huamán (2020), desarrollo un tipo de investigación básica, diseño no experimental, la población y muestra fue el acervo documental, la técnica fue el análisis documental, el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyó que, se pudo conocer aquellas posturas e iniciativas adoptadas a nivel nacional para la implementación del gobierno abierto, las cuales determinan las actividades y procesos que deben desarrollarse durante

este trance, el cual debe ser asumido por todas las entidades que forman parte de la administración pública; asimismo se logró conocer que únicamente en seis sectores económicos del país, se han implantado los mecanismos que permiten la integración de la ciudadanía en la toma de decisiones estatales, por lo tanto, es necesario hacer énfasis en la divulgación de toda lineamientos para el cumplimiento óptimo de las disposiciones establecidas; asimismo, se determinó la necesidad de el mejoramiento de las plataformas digitales utilizar por la entidad para brindar servicios a la ciudadanía, de modo que estos pueda integrar una función que permita a los ciudadanos a realizar sus quejas de manera virtual, las cuales deben ser respondidas por la mayor brevedad posible, de modo que se pueda aclarar cualquier duda relaciona la gestión de los recursos financieros públicos, lo cual ayudará a generar mayor satisfacción y confianza que devolverá la institucionalidad a las entidades del estado, el cual es un recurso muy importante para el desarrollo del trabajo mancomunado y coordinado.

Por su parte se citó también a Recuenco (2020), desarrolló una investigación de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por el acervo documentario, la técnica fue el análisis documental, el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyó que, cambiar antiguos paradigmas no es tan fácil como se puede pensar, pues esto, se hace sobre un análisis muy detallado de los factores involucrados que se tienen, como de aquellos con los cuales se piensa solucionar el caso. Los ejecutivos de hoy durante este proceso de gestión de cambio deben tener mucho sentido en sus decisiones al momento de establecer, organizar y operar a todo el equipo que busca mejorar el rendimiento, productividad, imagen y naturalmente de resultados. Rediseñar, objetivos, políticas, estructuras, recursos, personas y otros elementos debe hacerse con tal capacidad que asegure que el nuevo modelo sea el óptimo para el nuevo escenario; adicional a ello, se determinó la importancia de establecer personas que se encarguen del proceso de cambio, debido a que estos ayudan a esclarecer las dudas que tenga el personal sobre el proceso de cambio y emprendido, de modo que se pueda obtener mayor compromiso y

participación del recurso humano para lograr el objetivo de cambio planificado, por lo cual, es necesario que esta función sea asignada a personas que cuenten con las habilidades y competencias necesarias para liderar el equipo de trabajo, al mismo tiempo que manejen una comunicación asertiva que permita generar confianza y seguridad, de modo que los colaboradores puedan expresar sus dudas, las mismas que sean absorbidas por los gestores de manera eficiente para dar una respuesta adecuada y pertinente.

A nivel local se citó a Tello (2020), el estudio de su investigación fue básico de diseño no experimental, la población y muestra fue de 66 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, una vez analizado los datos recopilados, se conoció que existe una relación positiva de nivel significativo entre las variables abordadas, el cual está representado por un Valor de correlación igual a 0.857, por lo tanto, se determinó que, a medida que en la municipalidad se desarrollen los mecanismos orientados al gobierno abierto y la participación ciudadana, logrará fortalecer los procesos de vigilancia al cumplimiento del presupuesto participativo, el cual ayudará al cumplimiento los objetivos y del desarrollo social y económico a nivel local, al mismo tiempo que mejorará los niveles de transparencia mediante el acceso de información de la ciudadanía utilizando herramientas tecnológicas y digitales; además, cuando los datos descriptivos recopilados, se encontró 47% de la ciudadanía menciona que la entidad no presta las condiciones necesarias para la participación de la población en la toma de decisiones y fiscalización sobre el uso de los recursos financieros públicos; el 33% menciona que la entidad pública no brinda una información detallada sobre la forma en cómo está utilizando los recursos a través del portal de transparencia; mientras que el 20% menciona que la entidad no coordinan con la ciudadanía para tomar las decisiones sobre la inversión de los recursos financieros estatales.

Asimismo, se citó a Marrufo (2021), desarrollando un tipo de estudio descriptivo, diseño no experimental, la población y muestra fue de 105 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, después de haber analizado al información correspondiente,

se determinó hace necesario la propuesta de un nuevo modelo para la gestión del cambio, el cual debe estar basado en los ocho pasos de Kotler, el cual tiene la finalidad de mostrar las ventajas y virtudes que posee el proceso de cambio y mostrar aquellos escenarios en los que puede verse inmerso en la organización, sobre todo a las personas que aún se resisten a la propuesta de cambio, de modo que, se pueda lograr una participación activa de todo el personal para el logro del éxito y el mejoramiento de rendimiento laboral; asimismo se logró determinar que las personas muestran una percepción negativa sobre la importancia del proceso de cambio organizacional, debido a que el 59% cree que este proceso es solamente para realizar recortes de personal, por lo tanto muestran una actitud reacia la cual no permite que el proceso sea desarrollado de manera eficiente; de 31% menciona que se siente satisfecho en su puesto de trabajo, por lo tanto considera que no es necesario un proceso de cambio organizacional, mientras que el 10% considera que no se siente con las habilidades necesarias para el manejo de los recursos digitales hacia donde apunta el proceso de cambio organizacional.

Finalmente, se citó a Ruiz (2018), el estudio de su investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, la población y muestra fue de 105 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, después de haber analizado los datos de manera estadística, se determinó que la variable posee una correlación de tipo positiva dentro de un nivel medio, el cual está representado por un valor de correlación igual a 0.500 de modo que se pudo establecer que el desarrollo del gobierno abierto ayuda a desarrollar a aquellos lineamientos y estrategias para el acceso a la información por parte de la ciudadanía, por lo tanto en se incrementa la transparencia que ayude a recuperar la credibilidad ante una ciudadanía que ha perdido la institucionalidad hacia las entidades públicas debido a diferentes actos y escándalos de corrupción suscitados; además, se estableció que la entidad necesita mejorar los mecanismos que posibilitan el desarrollo de actividades de inclusión ciudadana, las cuales pueden ser desarrolladas mediante el uso de las plataformas digitales, mediante las cuales se puede

realizar las diferentes ideas de la entidad sobre la inversión de los recursos financieros estatales, de modo que las personas puedan emitir su comentario, el cual puede ayudar a obtener una visión más amplia y detallada de la situación problemática de los diferentes sectores de la población, debido a que la presencia de los fiscalizadores de la entidad, no tienen la capacidad necesaria para abarcar toda la jurisdicción local sobre la cual es responsable la entidad.

Asimismo, se pasa a tomar en cuenta las teorías relacionadas al tema, como variable uno **gobierno abierto**, según el Decreto Supremo N° 206-2019-PCM (2019) lo define como el procedimiento que se desarrollen las entidades públicas para abrir las actividades internas ante el escrutinio público, de modo que la ciudadanía pueda acceder a la información publicada de las entidades estatales, al mismo tiempo que cada una de ellas está obligada a responder de manera reciente sin poner trabas al proceso; por lo tanto, a través del gobierno abierto, las entidades públicas de rinden cuentas a la ciudadanía, al mismo tiempo que los ciudadanos pueden formar parte del proceso de toma de decisiones.

Un gobierno abierto es una organización que no tiene nada que esconder ante su sociedad, sobre las actividades y proyecciones que se realizan, sobre la administración de los recursos económicos y financieros que generan, es de tener la confianza con las personas al informar documentalmente todo lo que se va acatando en lo interno y externo, es demostrar un gobierno transparente, eficiente, sin decepciones, sin corrupciones frente al público que lo respalda, a fin de mejorar la calidad de servicios que el estado da a brindar, de que nuestras autoridades sean mas efectivos con su pueblo que lo eligieron y creyeron en su capacidad de gobierno, donde entra a tallar también la gestión pública dentro de un gobierno abierto porque hablamos también de la organización sobre los cargos y funciones que están distribuidos las autoridades, funcionarios y trabajadores, los desafíos y avances que van demostrando en su periodo de gestión si son positivos o negativos, sus proyecciones, y si están cumpliendo la normativa del marco legal.

Para Valdivia, Navarrete y Aracena (2014) el desarrollo del gobierno abierto por parte las entidades públicas, es de suma importancia debido a que ayuda a recuperar la participación ciudadana y la confianza de la sociedad civil organizada a hacia los procesos institucionales para la mejora de la calidad de vida y el crecimiento económico. (p. 79). Del mismo modo Ortega y Gasset (2013) sostienen que, el desarrollo de un gobierno abierto, básicamente la comunicación e interacción con la ciudadanía antes de la toma de decisiones sobre las actividades para satisfacer las necesidades en la sociedad; de modo que se pueda incrementar los niveles de transparencia dentro de la gestión pública para recuperar la institucionalidad y el logro de los objetivos planificados en materia de desarrollo. (p. 13)

Demostrar un gobierno abierto es plantear principios, mecanismos y políticas que contribuyan al fortalecimiento de una gestión de calidad, porque no solo hablamos de la organización intrerna sino de lo externo de comunicar de las situaciones que están ocurriendo en tu alrededor y de como solucionarlo, un gobierno su deber es velar y proteger las necesidades de su pueblo que le respalda, porque son ellos el motivo y esperanza de seguir creciendo juntos en base al desarrollo y crecimiento social. el gobierno abierto es enfocarse en una comunicación clara con un lenguaje claro de lo que quieres informar mediante los medios de comunicación que ahora existe para ser mas precisos, y que todos se puedan enterar, de redactar un documento en lo que todos puedan entender que es lo que quieres tratar de decir, de esa manera promover de dar valor al público que puedan seguir confiando en tu gestión y la forma de organización estructurada o planificada desde un principio que notaste las exigencias y necesidades por ellos.

Según, la CIDH (2006), sobre el gobierno abierto nos vamos refiriendo de no esconder nada sobre sus organizaciones que generan en lo interno, de ser transparente para brindar información a la población, de aumentar los lineamientos de la participación ciudadana, para reforzar el compromiso por el deber de las necesidades que repercuten en tu sociedad, porque ellos tienen el derecho de participar en las organizaciones y proyecciones que se generan, la voz del pueblo es la voz del compromiso que se debe tener en

cuenta, cada político para tratar de entrar al gobierno tiene que escuchar a su pueblo que es lo que necesita y te hace pensar como gobernante merecer gestionar en el estado, porque recibes el respaldo de tu gente y lo cual tienes que cumplir con las prioridades que les ofreciste en su momentos con los bienes y servicios que el estado genera. (p. 95)

Según los autores Quintanilla, Mendoza y Gil (2013), sostienen que la importancia de desarrollar actividades que fomenten el gobierno abierto las entidades públicas, radica la posibilidad de brindar a la ciudadanía un espacio donde puedan expresar sus necesidades, de modo que en los proyectos de inversión las obras públicas se desarrollen de manera centrada, de modo que se pueda satisfacer de una mejor manera, con lo cual se incrementan las posibilidades de mejoramiento en la calidad de vida y el crecimiento económico y social a nivel integral; por lo tanto, es de suma importancia que las entidades públicas mejorando lineamientos orientados a la participación ciudadana que fortalezca el gobierno abierto. (p. 15)

Un gobierno abierto es demostrar las actualizaciones de las proyecciones que van desarrollando mediante el procedimiento de su actividades y gestión de periodo nos refrimos que como toda gestión de gobierno cuenta con una pagina web, es por medio de ese enlace que pueden publicar las actividades presupuestadas y terminadas, ahora ya nada es justificable de no poder informar a toda la población , gracias a las redes sociales y medios de comunicación se ha podido informar de manera rápida y precisa, con un informe adecuado que pueda entender su público lector, de esa manera podrá entender el público que no escondes nada y muestras transparencia y eficiencia de trabajo, porque es allí también que por los medios pueden comentar y establecer sus necidades de acorde a la situación que está pasando la comunidad, ahí se puede notar que estás promoviendo la participación ciudadana que están atento a la voz del pueblo, que ellos son tu prioridad de seguir creciendo, a todos nos conviene mantener un gobierno abierto para un comunicación mutua.

Mientras que, para Annunziata (2010), el gobierno abierto es uno de los procedimientos que permite a las entidades públicas a hacer posible la

recopilación de en las opiniones ciudadanas para el fortalecimiento en la toma de decisiones, buscando la integración de recursos que ayuden a satisfacer las diferentes necesidades y la minimización de las brechas sociales que dificulta el desarrollo social. Por lo tanto, a medida que las entidades públicas mejorando lineamientos para la incorporación del gobierno abierto, a abrir la posibilidad de mejorar y la participación ciudadana y el respaldo de la misma hacia las actividades desarrolladas. (p. 75)

Aunque a veces en muchas gestiones municipales no se desarrollan el gobierno abierto a un gran porcentaje, uno porque no están con una organización correcta o no están cumpliendo la normativa, de mostrar a ser transparentes y eficientes con la gestión que están desarrollando o lo que en algún momento la sociedad democrática confiaron, es muy intensivo poder observar la sociedad estas situaciones, lo cual genera desconfianza, luchas, marchas, críticas, por la falta de capacidad de las autoridades y funcionarios para ejercer esta función. Vez lo importante que es generar y aplicar un gobierno abierto además al gestionar si son capaces que son profesionales de principios y valores no hay nada que esconder, y debemos permitir que la población sea participe de las actividades que se generan para mejorar el crecimiento de la sociedad, y poder seguir respaldando con el buen funcionamiento de bienes y servicios que el estado ofrece, todo gracias a la organización correcta y normativa que apelan se confraterna una gestión de estado de éxito.

El autor, Pérez (2015), afirma que, es un instrumento de suma importancia debido a que conserva o refuerza la necesidad de incrementar la confianza del público, cumpliendo una amplia gama de principios y prácticas como la transparencia a la accesibilidad e integridad y la participación de la población; asimismo sostiene que la integración del gobierno abierto es de forma gradual, debido a que es necesario la implementación de estrategias y procedimientos internos para facilitar el acceso a los ciudadanos. Esto no solo tiene en cuenta una mejora en la administración respaldada por las tecnologías de la información, cuando en realidad es un concepto fundamentalmente relacionado con el concepto de innovación como un modelo de vanguardia,

finalmente, es un instrumento como herramienta que ayuda a concienciar sobre la importancia de la participación de la ciudadanía y la integración política de las entidades públicas.

Un gobierno abierto tiene que ver también con las nuevas alianzas que se generan entre países vecinos de poder mostrar su capacidad de organización y poder tener beneficios de alianzas económicas, de nuevos ingresos de riquezas, para el beneficio de todo los peruanos, es un dato importante de amplificar la comunicación de incentivar a mas naciones de lo que se hace en nuestra gestión organizativa, lo cual al ser así hacen que no solo la sociedad confie en el gobierno sino que otras entidades públicas internacionales quieran trabajar contigo para fortalecer compromisos y tener aliados de protección económica y así tener una gran solvencia económica para todos los peruanos. El gobierno abierto también forma a ser parte de la comunicación con todos los organismos que conforman parte del compromiso del estado y el beneficio de las exigencias de la sociedad, para que juntos fortalezcan a conducir un mismo timón en base al mismo objetivo, los asuntos públicos compete a todas las autoridades del estado de hacerla cumplir.

En cuanto a las características que determinan el gobierno abierto a, los autores Quintanilla, Mendoza y Gil (2013), confirman que, son las siguientes: permite el desarrollo de relaciones horizontales entre gobierno y la población, buscan el desarrollo de procedimientos de gestión participativa para incrementar la eficiencia en la toma de decisiones. Asimismo, en busca la otorgación de información importante a la ciudadanía, de modo que puedan esclarecer las dudas sobre los procesos que desarrollan de manera interna, al mismo tiempo que puedan sacar sus conclusiones para verter sus opiniones que refuercen a la gestión. Permite la utilización de tecnologías informáticas para ofrecer servicios a través de las plataformas digitales y procesos en línea que e incrementa la satisfacción de la ciudadanía. Finalmente, ayuda fortalecer la participación de la ciudadanía a través de la rendición de cuentas y el desarrollo de acciones transparentes en beneficio de la ciudadanía para el desarrollo económico y la mejora de la calidad de vida. (p. 20)

Quizas se puede ver al gobierno abierto como un desafío, pero no lo tomemos por eso lado, ya que están en todo su derecho las autoridades de gestionar y demostrar un gobierno transparente y eficiente por que se maneja recursos económicos de los ingresos que cada ciudadano aporta mediante las contribuciones de impuestos sobre la cantidad de tasas establecidas, por esa razón es que los ingresos monetarios que hablamos forma parte de toda la sociedad, solo con escuchar y presentir que las autoridades realizan malversación de los fondos públicos es un acto ilícito que esta comiendo en demanda de todo el pueblo, generando un desorden política, cambios de autoridades, y sin saber en quien confiar, un gobierno abierto es demostrar en verdad quienes somos, porque razón fuimos solicitados para gestionar un estado, eso es lo que deben preguntarse las autoridades y los funcionarios públicos en una gestión que ganaron democráticamente, de estar disponibles para las necesidades del ciudadano y empresas.

Según, Oszlak & Kaufman (2014), el desarrollo de las actividades realizadas por la entidades públicas bajo un enfoque de gobierno abierto y apertura hacia la ciudadanía, permite no solo recoger las diferentes opiniones y necesidades de la población, sino que también ayuda a fortalecer los vínculos entre ambos agentes, el cual es un elemento fundamental para generar desarrollo económico y social sostenible de manera mancomunada, integrando diferentes recursos financieros y humanos, los cuales ayudan a obtener mejores resultados que benefician a la población en su conjunto. Por lo tanto, las entidades públicas no deben ser reacias cuando la sociedad civil organizada requiere información sobre la forma en cómo se está utilizando los recursos públicos, de modo que corresponde a uno de sus derechos como ciudadanos, los cuales es titular mediante las normativas o leyes de transparencia aplicadas al sector público, al contrario, debe ser vista como una herramienta para fortalecer los procesos internos que conlleven a una mejor utilización de los recursos, con lo cual no solo podrá satisfacer las necesidades y expectativas de la población, sino que también posibilitará la integración de un elemento fundamental que es la colaboración ciudadana para el respaldo

de las diferentes obras y actividades que se lleven a cabo en el marco del cumplimiento al programa de desarrollo estatal.

Si una gestión pública desarrolla sus actividades a plena luz, de que se de a notar, de respetar los principios y valores de la organización, de respetar las normativas según el marco legal, que cumplan sus funciones de acorde a lo establecido se estará optando por un gobierno abierto que toda sociedad necesita saber, de tener informado de cada proyección y avances de las obras que se ejecutaron, de rendir cuentas a final de periodo sobre cuanto se promedió adjuntar o recolectar de las contribuciones municipales, todo esas cosas necesita saber el ciudadano documentalmente asertivo, para poder generar la confianza de la gestión que se está desarrollando, es una lucha y enfoque de poder incentivar a que mas autoridades y políticos se sumen al crecimiento y desarrollo de su país, de velar por el pueblo, para eso existe dentro del estado para manetener el gobierno abierto la instalación de un sistema de control interno, formada y resposabilizada por organismos generales del estado, o también se puede solicitar auditorias para generar evidencias si se estaría generando alguna malversación dentro de los fondos públicos.

Las buenas prácticas del gobierno abierto, Carter y Scarbrough (2001), en estos tiempos, se puede decir sobre el gobierno abierto que este se da de manera heterogénea debido a las características diferentes existentes en las diversas sociedades organizadas en Estados de diferentes tipos por lo que las buenas prácticas de gobierno también difieren siendo que responden a la filosofía que se impone en cada sociedad. En este marco, debe llevarse a cabo un análisis comparativo de las estrategias y prácticas de gobierno abierto en todo el mundo como consecuencia del análisis realizado. (p. 217) Asimismo, los autores Ramírez y Dassen (2014), sostienen que el desarrollo del gobierno abierto ayuda a que los gobiernos se lleven a cabo sus actividades y procesos de manera correcta, teniendo como referencia al escrutinio público para sancionar a aquellas acciones negativas. Sin embargo, es necesario que se analizaba diferente una característica de las entidades públicas para la integración del gobierno abierto, de modo que se pueda

establecer aquellos lineamientos y necesidades para una integración eficiente que propicie la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones (Naser & Alujas, 2017). Asimismo, Contreras (2018) afirma que, tanto para lograr la instauración del gobierno abierto las entidades públicas, es necesario la participación de las diferentes áreas que la componen, de modo que cada una de ellas se compromete a entregar información correspondiente.

Así también se puede afirmar que una buena organización de estado puede generar una gran contribución de estado, porque no nos referimos de una simple organización con simple funciones, no, son cargos aún más estrictos de mucha responsabilidad porque la demanda es más alta, comprometerse y ser juramentado para ejercer la responsabilidad de gobernar a un estado peruano completo, de las diferentes organizaciones que existe en cada sociedad, lamentablemente es una responsabilidad bien grande que se debe cumplir respetando reglas, normativas de acuerdo a la constitución estipulada por varios años, cada gestión nueva que ejerce el mando y gobierno peruano deja antecedentes buenos y malos, lo cual es aprobatorio apoyarse de eso en que falló la gestión anterior y no cometer la misma rutina, por eso es importante demostrar la comunicación entre aliados de los organismos de como solucionar estos casos repetitivos que la población sigue quejándose a diario, lo cual existe marcha en las calles exigiendo que el gobierno mejore en su gestión de que solo están sentados en el una silla sin mover y hacer nada para mejorar el país.

Para, Calderón (2012), la gestión de las actividades y procesos orientados al fortalecimiento del gobierno abierto, que está orientada hacia el cumplimiento de los compromisos y para la rendición de cuentas por parte las entidades públicas hacia la ciudadanía; asimismo, se deben establecer los mecanismos que faciliten el diálogo entre ambos agentes económicos para fortalecer el desarrollo social y económico. En este sentido, la OCDE (2014), afirma que la instauración del gobierno abierto las entidades públicas, debe representar una oportunidad para que las entidades se apoyó las opiniones de la ciudadanía en la sociedad civil organizada para tomar mejores decisiones en cuanto la satisfacción de las necesidades; de modo que se puedan invertir los recursos

en obras que incentiven el crecimiento económico y el mejoramiento de la calidad de vida a nivel personal.

Un gobierno abierto es considerable también armar y demostrar una gestión de calidad en lo municipal que está establecida en cada comunidad, porque todo ciudadano merece estar informado, para poder ejercer una mejor contribución al estado sobre las organizaciones que se esmeran en realizar y servir de manera satisfactoria al ciudadano, es como planificar un modelo de gobierno transparente con acceso a información mediante sus redes sociales y pagina web al ciudadano en general, de redactar documentos de acorde al que sus lectores puedan entender, ya que no todos entendemos las palabras claves que un profesional ejerce, allí se puede promover que mediante ese reflejo del documento se genere la participación ciudadana sobre las actividades que se están desarrollando, todo gestión siempre tiene la potestad de rendir cuentas durante la gestión que va ejerciendo y durante el periodo concluido de su gobierno, y mostrar la integridad y racionalidad que compromete su cargo como peruano y autoridad que fue solicitado.

Un gobierno abierto es una responsabilidad muy grande de demostrar al ciudadano, muy a parte de manejar la administración de los recursos económicos y financieros del estado, también tenemos que ver con las exigencias de la sociedad, las expectativas que califican al gobierno en los procesos de toma de decisiones que se desarrollan en la administración pública frente a grandes proyectos, organización de presupuestos, los egresos que se van generando, los créditos que van teniendo con otros estados, todo eso tiene que tomarse en cuenta, que un gobierno abierto debe formular nuevas propuestas de implementación de políticas públicas, de mejorar una nueva imagen a la organización, de generar nuevas expectativas que se recolectan del pueblo, de centrarnos en una nueva visión de cambio de cumplir la misión, que el pueblo y nosotros como peruanos merecemos y optamos por un gobierno transparente y eficiente, para seguir considerando un gobierno competitivo, y unidos por el bienestar colectivo.

Según el autor Morales, et al. (2018), el desarrollo del gobierno abierto en el Perú, busca apertura alguna puerta para que la ciudadanía en el espacio de

participar en la toma de decisiones de las entidades públicas para la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía; para ello, está apoyado y el uso de las tecnologías de la información como una de las herramientas que facilitan la llegada a gran parte de la población para la entrega de los servicios públicos que son un derecho fundamental. (DS No 004-2016-PCM, 2016), establece que, el gobierno abierto, forma parte de una estrategia para el crecimiento nacional que fortalece el plan de modernización en la gestión pública, buscando proyectar una imagen de transparencia y compromiso se hace la ciudadanía, fomentando aquellas actividades que permiten la integración de las opiniones de la sociedad civil para fortalecer los procesos de toma de decisiones y en base a una necesidad expresada.

Según los autores Oszlak & Kaufman (2014), el desarrollo del gobierno abierto, facilitar la interconexión entre las entidades públicas con la ciudadanía como un mecanismo de suma importancia para fortalecer la toma de decisiones y el respaldo de la sociedad civil organizada para el desarrollo de actividades y proyectos que incrementen las posibilidades de crecimiento económico; asimismo, busca incrementar los niveles de satisfacción la ciudadanía sobre los servicios entregados por parte de las entidades como parte de su responsabilidad para atender la necesidad social. Por lo tanto, la integración de herramientas para la gestión del gobierno abierto, debe ser una tarea continuamente reforzada para lograr la eficiencia en las decisiones tomadas.

A continuación, se mencionan las dimensiones, Según el Decreto Supremo N° 206-2019-PCM (2019) las dimensiones que sustentan el gobierno abierto son: la **Transparencia y acceso a la información pública** que corresponde a aquellas actividades y lineamientos que posibiliten a la ciudadanía, acceder a la información de carácter público, para conocer la forma en cómo se van desarrollando los procesos internos y la utilización de los recursos públicos para la crisis acción de las necesidades sociales, la **participación ciudadana**: es la participación de la ciudadanía para con las entidades públicas, vertiendo sus opiniones y entregando esfuerzos para mejorar los procesos de toma de decisiones y realización de actividades para mejorar las condiciones sociales

y económicas de la sociedad, el cual es de suma importancia, debido a que posibilita a las entidades públicas, recoger las necesidades sociales con mayor precisión sobre las cuales se elaboran los requerimientos financieros hacia las entidades superiores para satisfacerlas de manera oportuna y eficiente.

La **Tecnología e innovación**, que corresponde al desarrollo de aquellas actividades y lineamientos que permite la integración de equipos tecnológicos y procesos de innovación para la mejora en la entrega de los servicios públicos hacia la sociedad como parte de la responsabilidad de las entidades públicas; de esta manera, los equipos tecnológicos, hacen posible el acercamiento de la gestión pública hacia la ciudadanía mediante las plataformas de interacción en los servicios en línea, la **integridad y lucha contra la corrupción**: corresponde a todas aquellas actividades que permiten la reforma que buscan fortalecer la integridad en la gestión pública, como parte las estrategias para la lucha contra la corrupción; dentro de estas herramientas, se encuentra la creación de la Secretaría de Integridad Pública en la PCM, la cual está fortalecida por la participación de la PNP, las cuales buscan prevenir los actos de corrupción, sancionando aquellos procedimientos que no se encuentren contempladas en los lineamientos de las entidades públicas.

Como variable dos se mencionan la **gestión del cambio**, según el DECRETO SUPREMO N° 004-2013-PCM (2013), lo define como el proceso que desea desarrolla dentro las organizaciones con la finalidad de cambiar y el estado actual a hacia el cumplimiento de su visión estratégica planificada, el cual involucra diferentes procedimientos y etapas sin comprometer a los colaboradores en primera instancia. Los autores Gongalvez y Campos (2014), afirman que la gestión del cambio es un proceso sumamente necesario dentro las organizaciones, para direccionar las actividades así lograr los objetivos planteados. En tanto, Salazar (2012), afirma que, el proceso de gestión del cambio, debe ser abordado de manera responsable, teniendo como base un análisis exhaustivo de las necesidades internas que necesitan ser cambiadas para elaborar los objetivos; de modo que se puedan establecer las mejores estrategias para lograr los resultados.

Bajo el mismo contexto, el autor Pascale (2010), sostiene que, es necesario, el desarrollo del liderazgo y una comunicación eficiente para lograr el proceso de cambio, debido a que las personas generalmente están acostumbradas a su zona de confort, que las cuales impiden vislumbrar un horizonte de mejora. Para una gestión del cambio óptima, es importante que las entidades cuenten con directivos capaces y competentes de tomar decisiones innovadoras y abiertas al cambio, de manera que sus procedimientos cada vez se realicen de mejor manera. Hoy en día, las entidades públicas y/o privadas necesitan adaptarse a las nuevas demandas y ofertas del mundo globalizado, con el propósito de no quedarse estancadas en el tiempo y pierdan la preferencia del público. La gestión del cambio es un aspecto muy importante que debe tener en cuenta cada entidad, con el propósito de mejorar cada vez más sus procedimientos de acuerdo a las nuevas tendencias, expectativas y exigencias que presenta la población. (p. 73)

El autor de Jiménez (2012), afirma que, la gestión del cambio, es un proceso necesario en aquellas organizaciones que tienen dificultades para integrar recursos tecnológicos modernos que les permita lograr mejores resultados, de modo que, en la gestión del proceso de cambio, personas de la talla fundamental que permite a los colaboradores, hacer posible la integración del nuevo recursos y conocimientos que hacen más eficiente su desempeño. Las entidades que hoy en día no aceptan el cambio y lo adoptan dentro de sus procedimientos e interacción con la población están condenadas a desaparecer, pues la población cada día presenta nuevas expectativas y exigencias que deben ser satisfechas, caso contrario se generará una mala imagen institucional, decepcionando a la población usuaria. (p. 34)

Por su parte, Escalante (2016), expresa que, existen diferentes tipos de cambios organizacionales, los cuales se desarrollen de acuerdo a las necesidades internas de la organización para lograr los objetivos planificados; por lo tanto, el proceso de cambio debe iniciar con un análisis exhaustivo sobre las necesidades organizacionales, las cuales permitan determinar las mejores estrategias y necesidades para lograr resultados. Es importante que los directivos de cada entidad pública se encuentren prestos a la

modernización y la adopción de nuevas y mejores técnicas para realizar sus procesos. Asimismo, es importante que las entidades públicas a través de sus directivos consideren la mejora de sus procesos, realizando cambios en su forma de actuar, para la generación de mejores resultados.

Asimismo, Moses & Gerwel (2016), afirman que, la gestión del cambio, es un proceso sistémico que posibilita las organizaciones y colaboradores, afrontar los cambios tecnológicos y convertirlas en oportunidades para incrementar los resultados para el desarrollo organizacional. La gestión del cambio en el aparato gubernamental se efectúa gracias a que el Estado ha optado por modernizarse, de manera que pueda adoptar con precisión una adecuada gestión pública en beneficio de la población. Con el paso del tiempo el gobierno ha ido implementando una medidas electrónicas y/o digitales en sus procesos de gestión garantizando el buen uso de los recursos estatales, propiciando una administración pública de calidad. El Estado Peruano, con el propósito de mejorar sus procesos y resultados se abrió al mundo globalizado, adoptado una serie de medidas de gestión modernas que viene implementado, reguladas a través de normativas que permitieron el cambio en los procedimientos y la forma de interactuar con la población. (p.95)

Para los autores Roa, et al. (2018), sostienen que, el proceso de cambio dentro las organizaciones, puede ocasionar situaciones conflictivas sobre todo en aquellos colaboradores que se resisten al cambio, de modo que es necesario, la adopción de una estrategia eficiente que ayude a las personas a entender que la importancia del proceso. Las entidades deben estar abiertas a la recepción de críticas, opiniones, quejas y consultas de parte de los colaboradores, así como de la población externa, de manera que logre mejorar aquellas falencias encontradas para, así lograr satisfacer las expectativas y necesidades de los usuarios internos y externos de la organización. Es importante que los funcionarios públicos creen una cultura de cambio, de manera que identifiquen debilidades en sus procesos y adopten medidas de cambio que les facilite obtener mejores y mayores resultados. El sector público viene abriéndose a la modernización paulatinamente en los últimos tiempos, lo cual ha mejorado en gran medida su imagen ante la

población, pues hoy en día las organizaciones estatales vienen implementando una serie de sistemas electrónicos para mejorar la interacción con la población (p.109).

Asimismo, los autores Álvarez y Arguello (2017), afirman que, el proceso de gestión del cambio, naturalmente generan y además colaboradores, debido a que está orientado al directamente la transformación organizacional, el cual puede traer consigo la pérdida de puestos de trabajo y la reducción de procedimientos internos, por lo tanto, es necesario que este proceso esté basado en un análisis y deficiente sobre los argumentos que da origen al proceso. La gestión del cambio institucional en las organizaciones estatales debe partir por la designación de óptimas autoridades y funcionarios públicos, los cuales tomen decisiones inclinadas hacia la modernización de la gestión pública, permitiéndoles la obtención de óptimos resultados. Ante la existencia de aspectos desfavorables identificados en la organización, las entidades deben optar por cambios significativos que les ayude a superarse y obtener mejor resultados, es así que, los directivos tienen un rol protagónico en ello, pues son los encargados de tomar decisiones sobre el rumbo institucional. La gestión del cambio implica toma de decisiones de mejora institucional, que las entidades deben adoptar con el propósito de mejorar sus resultados y la relación con sus usuarios internos y externos. (p.93)

Según, Bedoya y García (2016), las organizaciones deben tener en cuenta que, es necesario desarrollar una comunicación eficiente que permita a los colaboradores estar informados sobre el proceso de cambio y sus beneficios, de modo que se minimice el miedo y se incremente el nivel de participación. Para lograr el cambio en las organizaciones es muy importante que los directivos sean líderes, con una visión amplia del panorama institucional, lo cual le permita optar por mejoras sustanciales en los procesos que se realizan, para con ello mejorar sus resultados. La gestión del cambio en las organizaciones debe ir acompañado de la modernización e innovación institucional, de manera que cada vez se agilicen y optimicen los procesos institucionales, mejorando así la capacidad de respuesta institucional y el logro de metas y objetivos en el tiempo. (p.66)

En tanto, los autores Sánchez, Maggi y Paredes (2019), sostienen que, cuando el proceso de cambio es necesario, las organizaciones deben preparar a aquellas acciones estratégicas que permitan reducir al mínimo la resistencia al cambio, adoptando medidas coherentes que faciliten el entendimiento los colaboradores. En las entidades para lograr cambios importantes de mejora, se debe crear toda una cultura inclinada al cambio, donde cada colaborador y/o funcionario insitucional pueda identificar aspetos que necesitan reformas para mejorar los resultados que se puedan obtener, de amnera que la entidad se encuentre en constante actualización, innovación y modernización de sus procedimientos para atender lasnuevas exigencias y demnadas de la comunidad, permitiéndoles ser atractivas, obteniendo la preferencia en el entirno donde se desenvuelve. (p.46)

En cuanto a la importancia de la gestión del cambio, el autor Duran (2015), afirma que, dentro del contexto organizacional, las actividades orientadas a fortalecer el proceso de cambio, son de suma importancia porque permite la incorporación de nuevas estrategias, equipos, y tecnologías que facilita el desarrollo de las actividades y procesos internos para intentar entrar la competitividad organizacional y la satisfacción de los usuarios mediante la entrega de calidad; por lo tanto, la gestión del cambio debe ser desarrollada de manera eficiente tomando como base las necesidades organizacionales. Es importante que las entidades recepcionen la opinión de las personas externas, para conocer el grado de percepción que tienen los pobladores de la organización, y en base a dicha información realizar cambios idóneos para mejorar el estado situacional de la entidad. La comunicación es un factor muy importante en el cambio institucional, pues a partir de su correcta realización se pueden difundir aspectos inadecuados existentes en las entidad para que sean mejorados y así lograr cambios importantes para el desarrollo institucional.

Mientras tanto para, Baum, Sarver y Strickland (2004), la gestión del cambio, es un proceso que genera muchas expectativas en los colaboradores, los cuales generalmente tienden a ser negativa y la incertidumbre, por lo tanto, la organización debe contemplar dentro de sus acciones estratégicas, la

comunicación sobre la importancia del proceso de cambio a cada uno de los colaboradores que conforman la organización, de modo que cada uno de ellos cuente con información precisa y se reduzca la resistencia al cambio gracias a la minimización de las incertidumbres. La gestión del cambio debe entenderse como una oportunidad que tienen las organizaciones para mejorar su estructura, organización y funcionamiento, con el propósito de mejorar sus resultados; es clave que las entidades consideren abiertamente la implementación de nuevas medidas en sus procedimientos, de manera que se encuentre en constante actualización y mejora continua, optando por reformas importantes para lograr satisfacer las necesidades poblacionales. (p. 21)

Mientras que para, Gongalvez y Campos (2014), el proceso de la gestión del cambio en las organizaciones, debe iniciar con una planificación estratégica y acertada, de modo que la transformación, de solución hacia aquellas necesidades que limita el crecimiento de la competitividad organizacional, al mismo tiempo que ayude a incorporar destrezas y habilidades en el personal para mejorar su perfil profesional que le permite hacer más eficiente en su área de trabajo. Las acciones de control insituiconal es un aspecto importante que permite el cambio en las organizaciones, pues en base a la identificación de aspectos desfavorables en la entidad se pueden optar por una gestipon de cambio adecuado que pemrita mejorar los resultados organizacionales.

Por lo tanto, tal como lo señala Accereto (2016), la gestión del cambio debe tener una visión compartida, en decir, busca el beneficio tanto para la organización como para los colaboradores, por lo tanto, debe analizar cada uno de los factores que impacten de manera negativa en la fuerza laboral, buscando las mejores soluciones para no perjudicar a los colaboradores, sino que el proceso de cambio obtenga un beneficio bilateral y armonioso que conlleve a mejorar la competitividad y la obtención de beneficios para todos los que conforman la organización. El control insituiconal hace posible que se busquen mejoras en las entidades en base a aspectos identificados que necesitan ser mejorados, es por ello que las entidades deben reforzar dichas acciones con el ptopósiot de realizar mejoras continuas que pmritan obtener óptimos resultados.

El Estado Peruano, con el propósito de mejorar sus procesos y resultados se abrió al mundo globalizado, adoptando una serie de medidas de gestión modernas que viene implementando, reguladas a través de normativas que permitieron el cambio en los procedimientos y la forma de interactuar con la población. Con el paso del tiempo el gobierno ha ido implementando una medidas electrónicas y/o digitales en sus procesos de gestión garantizando el buen uso de los recursos estatales, propiciando una administración pública de calidad. La gestión del cambio en el aparato gubernamental se efectúa gracias a que el Estado ha optado por modernizarse, de manera que pueda adoptar con precisión una adecuada gestión pública en beneficio de la población. Es importante que los directivos de cada entidad pública se encuentren prestos a la modernización y la adopción de nuevas y mejores técnicas para realizar sus procesos. Asimismo, es importante que las entidades públicas a través de sus directivos consideren la mejora de sus procesos, realizando cambios en su forma de actuar, para la generación de mejores resultados.

La gestión del cambio es un aspecto muy importante que debe tener en cuenta cada entidad, con el propósito de mejorar cada vez más sus procedimientos de acuerdo a las nuevas tendencias, expectativas y exigencias que presenta la población. Hoy en día, las entidades públicas y/o privadas necesitan adaptarse a las nuevas demandas y ofertas del mundo globalizado, con el propósito de no quedarse estancadas en el tiempo y pierdan la preferencia del público. Para una gestión del cambio óptima, es importante que las entidades cuenten con directivos capaces y competentes de tomar decisiones innovadoras y abiertas al cambio, de manera que sus procedimientos cada vez se realicen de mejor manera. Las entidades que hoy en día no aceptan el cambio y lo adoptan dentro de sus procedimientos e interacción con la población están condenadas a desaparecer, pues la población cada día presenta nuevas expectativas y exigencias que deben ser satisfechas, caso contrario se generará una mala imagen institucional, decepcionando a la población usuaria.

El sector público viene abriéndose a la modernización paulatinamente en los últimos tiempos, lo cual ha mejorado en gran medida su imagen ante la población, pues hoy en día las organizaciones estatales vienen implementando una serie de sistemas electrónicos para mejorar la interacción con la población. Es importante que los funcionarios públicos creen una cultura de cambio, de manera que identifiquen debilidades en sus procesos y adopten medidas de cambio que les permitan obtener mejores y mayores resultados. La gestión del cambio institucional en las organizaciones estatales debe partir por la designación de óptimas autoridades y funcionarios públicos, los cuales tomen decisiones inclinadas hacia la modernización de la gestión pública, permitiéndoles la obtención de óptimos resultados. Las entidades deben estar abiertas a la recepción de críticas, opiniones, quejas y consultas de parte de los colaboradores, así como de la población externa, de manera que logre mejorar aquellas fallencias encontradas para, así lograr satisfacer las necesidades e inquietudes de la organización interna que conforman una sociedad.

La gestión del cambio implica la toma de decisiones de mejora institucional, que las entidades deben adoptar con el propósito de mejorar sus resultados y la relación con sus usuarios internos y externos. Ante la existencia de aspectos desfavorables identificados en la organización, las entidades deben optar por cambios significativos que les ayuden a superarse y obtener mejores resultados, es así que, los directivos tienen un rol protagónico en ello, pues son los encargados de tomar decisiones sobre el rumbo institucional. La gestión del cambio en las organizaciones debe ir acompañada de la modernización e innovación institucional, de manera que cada vez se agilicen y optimicen los procesos institucionales, mejorando así la capacidad de respuesta institucional y el logro de metas y objetivos en el tiempo. Para lograr el cambio en las organizaciones es muy importante que los directivos sean líderes, con una visión amplia del panorama institucional, lo cual le permita optar por mejoras sustanciales en los procesos que se realizan, para con ello mejorar sus resultados.

Es importante que las entidades recepcionen la opinión de las personas externas, para conocer el grado de percepción que tienen los pobladores de la organización, y en base a dicha información realizar cambios idóneos para mejorar el estado situacional de la entidad. La comunicación es un factor muy importante en el cambio institucional, pues a partir de su correcta realización se pueden difundir aspectos inadecuados existentes en las entidad para que sean mejorados y así lograr cambios importantes para el desarrollo institucional. En las entidades para lograr cambios importantes de mejora, se debe crear toda una cultura inclinada al cambio, donde cada colaborador y/o funcionario insitucional pueda identificar aspetos que necesitan reformas para mejorar los resultados que se puedan obtener, de amnera que la entidad se encuentre en constante actualización, innovación y modernización de sus procedimientos para atender lasnuevas exigencias y demnadas de la comunidad, permitiéndoles ser atractivas, obteniendo la preferencia en el entirno donde se desenvuelve.

La gestión del cambio debe entenderse como una oportunidad que tienen las organizaciones para emjorar su estrcutura, organización y funcioamiento, con el propósito de mejorar sus resultados; es clave que las entidades consideren abiertamente la implmentación de nuevas medidas en sus procedimientos, de manera que se encuentre en constante actualización y emjora continua, optando por reformas importantes para lograr satisfacer las necesidades pobacionales. Las acciones de control insituiconal es un aspecto importante que permite el cambio en las organizaciones, pues en base a la identificación de aspectos desfavorables en la entidad se pueden optar por una gestipon de cambio adecuado que pemrita mejorar los resultados organizacionales. El control insitucional hace posible que se busquen mejoras en las entidades en base a aspectos identificados que necesitan ser mejorados, es por ello que las entidades deben reforzar dichas acciones con el ptopósiot de realizar mejoras continuas que pmritan obtener óptimos resultados.

El proceso administrativo es un aspecto que aplicado correctamente en las entidades, implica la generación de cambios organizacionales idóneos, partiendo de la planeación, que comprende el desglosamiento y selección de

una serie de procesos, actividades, acciones y pasos que conlleven al logro de resultados institucionales adecuados, los cuales deben ser muy bien elegidos a fin de que las decisiones se tomen acertadamente. La organización, que comprende el acondicionamiento de la fuerza laboral enfocada en los resultados, teniendo en cuenta tareas, responsabilidades y funciones de acuerdo a las capacidades de cada colaborador, la cual realizada de manera objetiva contribuye al logro de resultados óptimos. La Dirección, pudiendo realizar cambios importantes que permitan enfocar las labores organizacionales hacia el logro de los objetivos planteados; y por último el Control, el cual engloba una serie de actuaciones institucionales que se enfocan en asegurar la realización adecuada de los procedimientos institucionales.

A continuación, se mencionan las siguientes dimensiones de la gestión del cambio según el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (2013), son: **Análisis de la situación de la entidad tanto externa como interna**, el cual corresponde al procedimiento desarrollado para la determinación de las necesidades de la organización, las cuales sostienen el desarrollo del proceso de cambio, la **formación de grupo de agentes del cambio**, este proceso engloba a la conformación de los equipos que harán posible la gestión del proceso de cambios en diferentes etapas, los cuales están compuestos por profesionales conocedores del proceso y que poseen influencia sobre la organización.

La **creación de una visión para el cambio**, que es la etapa en la que los agentes del cambio, crea el sentido del proceso, de decir, determinar los argumentos que ayudan a justificar el desarrollo del proceso, los cuales serán comunicados posteriormente a todos aquellos que forman parte de la organización, la **comunicación de la visión, que** corresponde a la etapa en la cual se transmite la visión General y el objetivo del proceso de cambio a todos los colaboradores de la organización, buscando una comprensión eficiente de la necesidad del proceso, para lo cual es necesario desarrollar una comunicación eficiente que ayude a vislumbrar la visión de futuro se podrá alcanzar la organización después de llevar a cabo el proceso de cambio, la

**eliminación de obstáculos:** consiste en la etapa en la que los agentes de cambio, a hacer lo posible porque elimina aquellos factores que obstaculizan el proceso de cambio en la organización, buscando la mejor manera de ayudar a contemplar la visión a aquellos colaboradores que se resisten al cambio.

Seguidamente se tiene los **logros a corto plazo**, que corresponde al logro de aquellas metas determinadas para cumplirse en el corto plazo, las cuales son utilizadas como elemento de motivación para generar confianza y potenciar el desarrollo del proceso de cambio organizacional, la **construcción sobre el cambio**, en esta etapa se tiene en cuenta todos aquellos objetivos determinados para el largo plazo, de modo que en, después de enumerar ciertos resultados, se deben analizar aquellos puntos sobre los que es necesario mejorar, para que a partir de ello se creen nuevas metas que fortalezcan el proceso de cambio y la **anclación del cambio en la cultura organizacional**, corresponde a la última etapa del proceso, en la que los gestores del cambio deben garantizar que todos aquellos esfuerzos llevados a cabo durante el proceso, tengan efectos sobre la organización, para lo cual, es necesario el desarrollo de charlas que permitan a los líderes, resaltar la participación de los colaboradores en el proceso.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

La presente investigación correspondió al tipo básica, al mismo tiempo que posee un enfoque cuantitativo, debido a que únicamente estuvo orientado a la recopilación de información para llevar a cabo la comprobación de las hipótesis establecidas, pero en ningún momento manipula las variables abordadas. Según Hernández, Fernández & Baptista (2018), este tipo de investigaciones están orientadas a la producción de nuevos conocimientos hacia la comunidad científica. (p. 29)

##### **Diseño de investigación**

El estudio fue un diseño de tipo no experimental, al mismo tiempo que el de nivel correlacional, debido a que estuvo orientada a conocer el grado de asociación que poseen las variables y elementos abordados, y estos estudios generalmente comprueba la relación entre dos variables, pero que su naturaleza permite canalizar el grado de vinculación entre cuatro o más elementos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2018, p. 158)

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

##### **Variables:**

Variable 1: Gobierno abierto

Variable 2: Gestión del cambio

Nota: La matriz de operacionalización de variables, se encuentra en anexos.

#### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

##### **Población**

La población estuvo conformada por 52 colaboradores de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021.

##### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Estuvo conformado por el personal nombrado y CAS del área de administración.

**Exclusión:** Estuvo conformado por el personal locador del área de administración.

**Muestra:** Fue la misma que la población, es decir, por 52 colaboradores de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021

**Muestreo:** Se hizo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se trabajó con el total de la población.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica fue la encuesta para ambas variables lo que permitió la evaluación del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021.

#### **Instrumentos**

En cuanto a la variable gobierno abierto, se utilizó un cuestionario compuesto por 21 ítems, los cuales se distribuyen en sus 4 dimensiones. La escala de medición fue escala ordinal: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Malo (21 – 49), regular (50 – 77) y bueno (78 – 105) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

En cuanto a la variable gestión del cambio, se utilizó un cuestionario compuesto por 21 ítems, los cuales se distribuyen en sus 7 dimensiones. La escala de medición fue la escala ordinal: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en

estudio con un análisis en tres niveles: Malo (21 – 49), regular (50 – 77) y bueno (78 – 105 trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

### **Validez**

Para conocer el nivel o grado de validez de los instrumentos, se procedió a la desarrollar el procedimiento denominado juicio de expertos, para el cual se contó con la experiencia de tres profesionales concedores de las variables, a quienes se les encargó la responsabilidad de revisar los cuestionarios para determinar su validez.

<b>Variable</b>	<b>N°</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Promedio de validez</b>	<b>Opinión del experto</b>
<b>Gobierno abierto</b>	1	Metodólogo	4.1	Es aplicable
	2	Especialista	4.8	Es aplicable
	3	Especialista	4.7	Muestra coherencia y procede su aplicacion
<b>Gestión del cambio</b>	1	Metodólogo	4.8	Es aplicable
	2	Especialista	4.7	Es aplicable
	3	especialista	4.6	Muestra coherencia y procede su aplicacion

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.7 el cual hace referencia a 92 % de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

### **Confiabilidad**

En cuanto a la determinación de la confiabilidad de los instrumentos a utilizar, se calculó el alfa de Cronbach, el cual estableció que el cuestionario de obtener un Valor de confiabilidad igual o superior a 0.70 para ser aplicable. (Hernández, et al., 2014)

### **Análisis de confiabilidad de gobierno abierto**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Caso	Válido	52	100,0
s	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		52	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	21

### **Análisis de confiabilidad de gestión del cambio**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		52	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	21

### **3.5. Procedimientos**

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que por las características del estudio. Luego de tener claridad sobre el perfil del encuestado, se procedió a planificar diversas opciones para obtener los datos de manera adecuada dada las restricciones que tenemos en el contexto actual por la

pandemia, teniendo así diversas estrategias para poder encuestar, todo ello con los cuidados de bio seguridad pertinentes.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos acopiados se utilizaron los software Excel y SPSS versión 25. Con el software SPSS se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Estanones. Luego de este calculo se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles. Asimismo, con el SPSS se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y las correlaciones de Coeficiente de Pearson Posteriormente, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las tablas y figuras que se consignaron en el capítulo de resultados, teniendo la siguiente tabla:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### 3.7. Aspectos éticos

El proceso de investigación del presente trabajo, fue abordada mediante el cumplimiento de los principios éticos internacionales aplicado a las investigaciones científicas, dentro los cuales se resalta el principio **de ética y moral**, a través del cual se respetó a todos aquellos principios éticos y morales de cada uno de los participantes que formaron parte del

estudio; el principio de **no maleficencia**, a través del cual se garantizó que solamente se busca el beneficio de la entidad que ha sido objeto de estudio para ayudarlo a solucionar la problemática encontrada; el principio de **justicia**, mediante el cual se establece que todos los participantes fueron tratados de manera igualitaria, finalmente el principio de **responsabilidad**, mediante el cual se determina que todo el proceso fue abordada dos bajo un enfoque de responsabilidad para obtener datos confiables que reflejen la verdadera situación del problema.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

**Tabla 1.**

*Nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	21 – 49	15	29 %
Regular	50 - 77	24	46 %
Bueno	78 - 105	13	25 %
Total		52	100 %

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

##### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de gobierno abierto, es regular en 46 %, malo en 29 % y bueno en 25 %.

##### 4.2. Nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

**Tabla 2.**

*Nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	21 – 49	19	37 %
Regular	50 - 77	20	38 %
Bueno	78 - 105	13	25 %
Total		52	100 %

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

**Interpretación:**

En cuanto al nivel de gestión del cambio, es regular en 38 %, malo en 37 % y bueno en 25 %.

**4.3. Relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.****Tabla 3.***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gobierno abierto	,173	52	,000
Gestión del cambio	,136	52	,018

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Interpretación:**

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.*

Gobierno abierto	Gestión del cambio correlación	Sig.
Transparencia y Acceso a la Información Pública	0.966**	0.000
Participación ciudadana	0.903**	0.000
Tecnología e Innovación	0.982**	0.000
Integridad y Lucha contra la Corrupción	0.966**	0.000

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

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25

**Interpretación:**

Se contempla la relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.966, 0.903, 0.982 y 0.966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

#### 4.4. Relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.

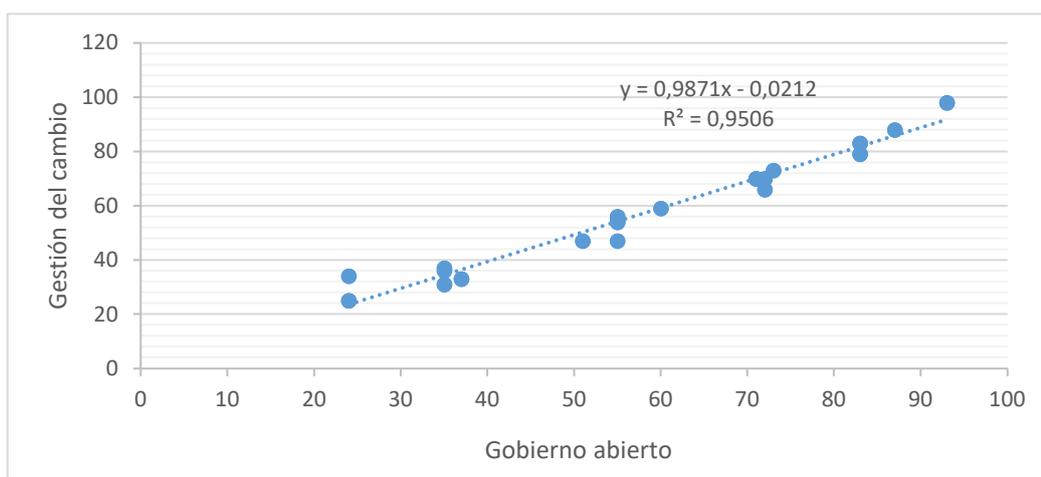
**Tabla 5.**

*Relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.*

	Gobierno abierto	Gestión del cambio
Rho de Spearman	1,000	,975**
	.	,000
	52	52
	,975**	1,000
	,000	.
	52	52

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

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25



**Figura 1.** *Dispersión entre el gobierno abierto y el gestión del cambio*

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25

#### **Interpretación:**

Se contempla la relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 975 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el gobierno abierto y la gestión del

cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 95.06 % del gobierno abierto influye en la gestión del cambio.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se contrasta los resultados que se han obtenido dentro de la investigación con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema señalando así que el nivel de gobierno abierto, es regular en 46 %, malo en 29 % y bueno en 25 %, asimismo se determinó que existe relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.966, 0.903, 0.982 y 0.966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) en todas las correlaciones, todo ello concuerda con lo expuesto por Arroyo (2017), que, el desarrollo de los lineamientos que ayuden a incrementar la presencia del gobierno abierto, se presenta como una herramienta de suma importancia para integrar a la ciudadanía en la toma de decisiones en cuanto a las actividades que deben llevarse a cabo para satisfacer la necesidades sociales y potencial de crecimiento económico; por lo tanto, se determinó que necesario el cumplimiento de aquellas lineamientos y políticas establecidas para implantar el gobierno abierto de manera eficiente y obtener los resultados planificados; asimismo se recopiló información relevante que ayudó a determinar que la gran mayoría de personal manifiestan que las entidades públicas no brinda las condiciones necesarias para quien la sociedad civil pueda participar en la toma de decisiones como parte de su derecho social, lo cual genera incomodidad e insatisfacción, pues tienen la percepción de que la entidad no gestiona de manera adecuada los recursos financieros públicos.

A su vez concuerda con Huamán (2020), que, señaló que se pudo conocer aquellas posturas e iniciativas adoptadas a nivel nacional para la implementación del gobierno abierto, las cuales determinan las actividades y procesos que deben desarrollarse durante este trance, el cual debe ser asumido por todas las entidades que forman parte de la administración pública; asimismo se logró conocer que únicamente en seis sectores económicos del país, se han implantado los mecanismos que permiten la integración de la ciudadanía en la toma de decisiones estatales, por lo tanto, es necesario hacer énfasis en la divulgación de toda lineamientos para el

cumplimiento óptimo de las disposiciones establecidas; asimismo, se determinó la necesidad de el mejoramiento de las plataformas digitales utilizar por la entidad para brindar servicios a la ciudadanía, de modo que estos pueda integrar una función que permita a los ciudadanos a realizar sus quejas de manera virtual, las cuales deben ser respondidas por la mayor brevedad posible, de modo que se pueda aclarar cualquier duda relaciona la gestión de los recursos financieros públicos, lo cual ayudará a generar mayor satisfacción y confianza que devolverá la institucionalidad a las entidades del estado, el cual es un recurso muy importante para el desarrollo del trabajo mancomunado y coordinado.

Y finalmente lo señalado por Tello (2020), que, una vez analizado los datos recopilados, se conoció que existe una relación positiva de nivel significativo entre las variables abordadas, el cual está representado por un Valor de correlación igual a 0.857, por lo tanto, se determinó que, a medida que en la municipalidad se desarrollen los mecanismos orientados al gobierno abierto y la participación ciudadana, logrará fortalecer los procesos de vigilancia al cumplimiento del presupuesto participativo, el cual ayudará al cumplimiento los objetivos y del desarrollo social y económico a nivel local, al mismo tiempo que mejorará los niveles de transparencia mediante el acceso de información de la ciudadanía utilizando herramientas tecnológicas y digitales; además, cuando los datos descriptivos recopilados, se encontró 47% de la ciudadanía menciona que la entidad no presta las condiciones necesarias para la participación de la población en la toma de decisiones y fiscalización sobre el uso de los recursos financieros públicos; el 33% menciona que la entidad pública no brinda una información detallada sobre la forma en cómo está utilizando los recursos a través del portal de transparencia; mientras que el 20% menciona que la entidad no coordinan con la ciudadanía para tomar las decisiones sobre la inversión de los recursos financieros estatales.

El nivel de gestión del cambio, es regular en 38 %, malo en 37 % y bueno en 25 %, todo ello concuerda con lo expuesto por Recuenco (2020), que, cambiar antiguos paradigmas no es tan fácil como se puede pensar, pues esto, se

hace sobre un análisis muy detallado de los factores involucrados que se tienen, como de aquellos con los cuales se piensa solucionar el caso.

Los ejecutivos de hoy durante este proceso de gestión de cambio deben tener mucho sentido en sus decisiones al momento de establecer, organizar y operar a todo el equipo que busca mejorar el rendimiento, productividad, imagen y naturalmente de resultados. Rediseñar, objetivos, políticas, estructuras, recursos, personas y otros elementos debe hacerse con tal capacidad que asegure que el nuevo modelo sea el óptimo para el nuevo escenario; adicional a ello, se determinó la importancia de establecer personas que se encarguen del proceso de cambio, debido a que estos ayudan a esclarecer las dudas que tenga el personal sobre el proceso de cambio y emprendido, de modo que se pueda obtener mayor compromiso y participación del recurso humano para lograr el objetivo de cambio planificado, por lo cual, es necesario que esta función sea asignada a personas que cuenten con las habilidades y competencias necesarias para liderar el equipo de trabajo, al mismo tiempo que manejen una comunicación asertiva que permita generar confianza y seguridad, de modo que los colaboradores puedan expresar sus dudas, las mismas que sean absorbidas por los gestores de manera eficiente para dar una respuesta adecuada y pertinente.

A su vez con lo expuesto por Marrufo (2021), que, después de haber analizado al información correspondiente, se determinó hace necesario la propuesta de un nuevo modelo para la gestión del cambio, el cual debe estar basado en los ocho pasos de Kotler, el cual tiene la finalidad de mostrar las ventajas y virtudes que posee el proceso de cambio y mostrar aquellos escenarios en los que puede verse inmerso en la organización, sobre todo a las personas que aún se resisten a la propuesta de cambio, de modo que, se pueda lograr una participación activa de todo el personal para el logro del éxito y el mejoramiento de rendimiento laboral; asimismo se logró determinar que las personas muestran una percepción negativa sobre la importancia del proceso de cambio organizacional, debido a que el 59% cree que este proceso es solamente para realizar recortes de personal, por lo tanto muestran una actitud reacia la cual no permite que el proceso sea desarrollado de manera

eficiente; de 31% menciona que se siente satisfecho en su puesto de trabajo, por lo tanto considera que no es necesario un proceso de cambio organizacional, mientras que el 10% considera que no se siente con las habilidades necesarias para el manejo de los recursos digitales hacia donde apunta el proceso de cambio organizacional.

Asimismo, lo expuesto por Cruz y Zamudio (2017), que, la comunidad mexicana a través del tiempo ha ido desarrollando diferentes herramientas y estrategias que permite la interacción de las TIC en el desarrollo de los procesos orientados a la gestión pública, de modo que permite la interacción de la ciudadanía mediante las plataformas y herramientas digitales, los cuales son muy accesibles para emitir su opinión y su punto de vista sobre una actividad o procedimiento en específico; de modo que se permite la interacción ciudadana en la toma de decisiones de las entidades públicas para beneficio social; además, se encontró que la entidad no brinda el mantenimiento y las actualizaciones necesarias a las plataformas virtuales para brindar servicios públicos a la población, los cuales son demasiado lentas y carecen de opciones para que los usuarios puedan realizar sus gestiones de manera eficiente a través de este medio, lo cual genera insatisfacción y una percepción poco compromiso de la entidad para brindar servicios estatales de calidad como parte de sus responsabilidades para con la ciudadanía.

Finalmente, Cubero, et al. (2018), señalaron que, después de analizar la información proporcionada para desarrollar la investigación, se determinó la importancia que tiene la gestión de los diferentes elementos para el cambio organizacional, dentro del cual se determinó la necesidad de implantar un nuevo módulo para la evaluación del desempeño, con la finalidad de determinar aquellos factores que son determinantes en los colaboradores para adecuarse a la nueva modalidad de trabajo, las cuales generalmente están orientadas hacia las metas a través del cumplimiento de los compromisos establecidos; por lo tanto, se logró determinar la importancia de la gestión del cambio a nivel organizacional para incrementar las posibilidades de una implantación eficiente de nuevas modalidades de trabajo para el

desarrollo organizacional; el proceso de cambio tiene diferentes etapas, el cual debe ser gestionado de manera eficiente por los gestores dentro de la organización, de modo que se puedan subsanar cada uno de estos impases para obtener un resultado exitoso que ayude a mejorar la situación organizacional, permitiendo lograr los objetivos estratégicos prospectivos planeadas, teniendo como principal aliado al cliente interno, el cual debe estar comprometido y convencido de la importancia de innovar.

Finalmente, se determinó que, existe relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,975 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.06 % del gobierno abierto influye en la gestión del cambio, esto refiere que, ante el desarrollo de un gobierno abierto, hay una mayor predisposición a la gestión de cambio, todo ello concuerda con lo expuesto por Ruiz (2018) que, después de haber analizado los datos de manera estadística, se determinó que la variable posee una correlación de tipo positiva dentro de un nivel medio, el cual está representado por un valor de correlación igual a 0.500 de modo que se pudo establecer que el desarrollo del gobierno abierto ayuda a desarrollar a aquellos lineamientos y estrategias para el acceso a la información por parte de la ciudadanía, por lo tanto en se incrementa la transparencia que ayude a recuperar la credibilidad ante una ciudadanía que ha perdido la institucionalidad hacia las entidades públicas debido a diferentes actos y escándalos de corrupción suscitados.

Además, se estableció que la entidad necesita mejorar los mecanismos que posibilitan el desarrollo de actividades de inclusión ciudadana, las cuales pueden ser desarrolladas mediante el uso de las plataformas digitales, mediante las cuales se puede realizar las diferentes ideas de la entidad sobre la inversión de los recursos financieros estatales, de modo que las personas puedan emitir su comentario, el cual puede ayudar a obtener una visión más amplia y detallada de la situación problemática de los diferentes sectores de la población, debido a que la presencia de los fiscalizadores de la entidad, no

tienen la capacidad necesaria para abarcar toda la jurisdicción local sobre la cual es responsable la entidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,975 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.06 % del gobierno abierto influye en la gestión del cambio.
- 6.2.** El nivel de gobierno abierto, es regular en 46 %, malo en 29 % y bueno en 25 %, debido a que no se publican las modificaciones a las normas regionales oportunamente, no se tienen en cuenta las capacidades de los servidores públicos profesionales en la ejecución de los procesos de participación.
- 6.3.** El nivel de gestión del cambio, es regular en 38 %, malo en 37 % y bueno en 25 %, debido a que no se priorizan objetivos en el planeamiento para obtener los productos y resultados que demanda la población objetivo.
- 6.4.** Existe relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.966, 0.903, 0.982 y 0.966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) en todas las correlaciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al Director de la Dirección Regional de Administración, cumplir a cabalidad el Plan de Acción de Gobierno Abierto dispuesto para las instituciones públicas, como también asignarles partidas presupuestales para su completa implementación.
  
- 7.2.** Al jefe del área de personal, capacitar al personal de atención al público, para que este cuente con todos los conocimientos y herramientas necesarias para poder dar una adecuada información y así mejorar la calidad de los servicios públicos.
  
- 7.3.** Al administrador de la Dirección Regional de Administración, racionalizar algunos procesos que no tienen menores implicancias, con el objetivo de reducir el tiempo de los trámites y poder brindar herramientas para adecuadas toma de decisiones.
  
- 7.4.** Al administrador, supervisar el cumplimiento de las actividades programadas en los planes de trabajo, para poder así dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Accerto. (2016). *Gestión del cambio y la incertidumbre*. Barcelona: Cedro
- Álvarez, V., Villavicencio E., y Arguello, I. (2017). *El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional*. Palermo Business Review
- Alvaro-Alujas, R. (2014). Open Government and Modernization of Public Management: Current Trends and the (inevitable) way forward. Seminal Reflections Revista Enfoques.<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96021303006>
- Annunziata. (2002): *La reforma incompleta: rescatando los noventa*, Universidad del Pacífico e Instituto Peruano de Economía, Lima, Perú.
- Arroyo-Chacón, J. (2017). *Open innovation as a pillar of Open Government*. (Artículo científico). Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública. Chile, <https://www.redalyc.org/pdf/960/96055458002.pdf>
- Bárbara-Ubaldi, M. (2015). Open government data: towards empirical analysis of open government data initiatives. OECD Working Papers on Public Governance. <https://ideas.repec.org/p/oec/govaaa/22-en.htm>
- Baum, Sarver y Strickland (2004). *Psicología Experimental (un enfoque metodológico)*, México, Trillas.
- Bedoya, C., y García, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*.
- Calderón, C. (2012) ¿Por qué un Gobierno Abierto? En: desafío hacia el Gobierno Abierto en la hora de la igualdad. Colección de documentos de proyectos. CEPAL.
- Carter, O. y Scarbrough, P. (2001). Marco Conceptual sobre Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública, Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. Lima, Perú
- CIDH ((2006). *Gobierno Abierto: de la transparencia a la inteligencia cívica*. México: Info-D.
- Cobo, C. (2012). *Gobierno Abierto: de la transparencia a la inteligencia cívica*. La Promesa del Gobierno Abierto, 101–117.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2011). ¿Qué es y que no es gobierno abierto? Una discusión conceptual. *Revista En Cultura de La Legalidad*, 0(0), 37–53. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2475/1359>
- Contreras, J. (2018), La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. (artículo científico). Universidad
- Cruz-Meléndez, C & Zamudio-Vásquez, A. (2017). Open government and municipalities: beyond e-governement. *Revista Opera*. Colombia. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/675/67555408004/html/index.html>
- Cubero, H; Visbal, E & Olivar, J. (2018). Proposal to manage changes in performance evaluation. Case: universidad simón bolívar. ORBIS. Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70953679002.pdf>
- Dassen, N. y Ramírez, Á. (2014). Vientos de cambio. El avance de las políticas de Gobierno Abierto en América Latina y el Caribe. BID.
- Decreto Supremo N° 206-2019-PCM (2019) *Decreto Supremo que aprueba el IV Plan de Acción de Gobierno Abierto Rumbo al Bicentenario 2020 - 2021 y crea la Comisión Multisectorial denominada Foro Multiactor de Gobierno Abierto*, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-iv-plan-de-accion-de-gobierno-decreto-supremo-n-206-2019-pcm-1842035-2/>
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (2013) Aprueba la Política Nacional de modernización de la gestión pública, <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Domínguez, L. & Giordano, J. (2009). Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional – S.I.C.O.: Una propuesta de medición del cambio organizacional. Uruguay: Universidad de la República.
- Durán, A. (2015). Gestión del cambio. Editorial Elearning S.L. España. <https://bit.ly/2A14hzp>
- Escalante, E. (2016). Gestión del cambio organizacional. México: Amazon.
- García, J. (2014). Gobierno abierto: transparencia, participación y colaboración en las administraciones públicas. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(8), 75-88. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81832222006>

- Goncalves, V.; Campos C.(2014). Gestión de Cambios - 2da Edición. Human Change Management Institute. Editora Brasport
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (634). *Metodología de la investigación* (sexta edic; M. graw Hill, Ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huamán-Huamani, E. (2020), Open government in Peru: commitments and a good practice of electoral integrity. *Saber servir*. Perú. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/4167/4618>
- Huaman-Huamani, E. (2015). El Gobierno Abierto en el Perú: Perspectivas y análisis de los resultados obtenidos en OGP. <https://riunet.upv.es/handle/10251/54176>
- Jiménez, C. (2012). Gestión del cambio organizacional. <http://www.eumed.net/ce/2012/cnj.pdf>
- Molina, J & Mayor-Balsas, M. (2018). Gobierno Abierto, Transparencia y Ética Pública. *Revista Internacional Trnsparencia e Integridad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6774696>
- Morales, C., Naser, A., Arenas, D., Rosales, J., Pacheco, F., & Rosales, D. (2018). Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: Un gobierno abierto centrado en el ciudadano. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 209.
- Moses, J., & Gerwel, N. (2016). The impact of institutional culture on change initiatives in an electric utility company in Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*
- Naser, A., & Alujas, Á. (2017). Plan de gobierno abierto Una hoja de ruta para los Gobiernos de la región. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2014), Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. Gobierno Abierto en América Latina, OCDE.
- Ortega, J. y Gasset G. (2013) El gobierno abierto y los desafíos tecnológicos en Latinoamérica, Madrid. España: Cyan, Proyectos Editoriales S.A

- Oszlak, O., & Kaufman, E. (2014). Teoría y práctica del gobierno abierto: Lecciones de la experiencia internacional ((Red Gealc) & IDRC, Eds.). Buenos Aires, Argentina.
- Pascale (2010) La gestión del cambio organizacional. Colombia, Editorial, Abad.
- PCM. (2016). Programa de fortalecimiento de capacidades en materia de Gobierno Abierto dirigido a gobiernos regionales y locales. Lima, Perú.
- Pérez, E. (2015). Gobierno electrónico abierto y el acceso a la información pública del Distrito de Miraflores, 2015. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Quintanilla, L; Mendoza, G. y Gil, J. (2013) Gobierno Abierto en América Latina: Modelo Conceptual, Planes de Acción y Resultados Preliminares. 1° ed. Cuajimalpa, México, D.F.: Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
- Ramírez, Á., & Dassen, N. (2014). Vientos de cambio El avance de las políticas de gobierno abierto en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Recuenco-Cabrera, A. (2020), Change management: A revolutionary vision of transformation on the horizon. *Sciéndo*.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3204/3927>
- Roa, J., Dulcic, F., Arcos, C., Pineada, A., y González, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Psicología*, 36(1), 105-134.
- Robinson, Y. (2012). The new ambiguity of open government. *Magazine UCLA Law Review Discourse*. <https://www.uclalawreview.org/pdf/discourse/59-11.pdf>
- Salazar, L. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Correo Científico Médico de Holguín*.
- Sánchez, M., Maggi, M., & Paredes, M. (2019). Resistencia al cambio en las organizaciones: propuesta para minimizarlo. *Palermo Business Review*
- Sánchez, J. (2015). The precedents of the open government: a retrospective look in the evolution of the public *administration* *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 13(9), 67-84.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96043202005>
- Sandoval, R. (2015). Open government and transparency: building a conceptual framework. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(8), 203-227.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10536227008>

- Sebastián, M. C. y Martínez, S. (2016). Government and Open Parliament: Citizens Participation in the Treatment and Visualization of the Public Information. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 39(11), 47-56. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179043373006>
- SGP. (2018). Programa de fortalecimiento de capacidades en materia de Gobierno Abierto dirigido a gobiernos regionales y locales: Gobierno abierto. Lima. Perú: © Presidencia del Consejo de ministros Secretaría de Gestión Pública.
- Valdivia, J., Navarrete, H. y Aracena, k. (2014). Oportunidades en datos abiertos. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 22(4), 458-459

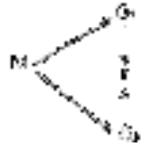
# **ANEXOS**

## Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gobierno abierto	según el Decreto Supremo N° 206-2019-PCM (2019) Un gobierno abierto es aquel que se abre al escrutinio público, es accesible a los ciudadanos que lo eligieron, es capaz de responder a sus demandas y necesidades, y rinde cuentas de sus acciones y resultados. Asimismo, es un gobierno en el cual las organizaciones de la sociedad civil y los ciudadanos pueden: (i) obtener fácilmente información relevante y comprensible; (ii) interactuar con las instituciones públicas y fiscalizar la actuación de los servidores públicos; y (iii) participar en los procesos de toma de decisiones.	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores en la escala likert	Transparencia y Acceso a la Información Pública Participación ciudadana Tecnología e Innovación Integridad y Lucha contra la Corrupción	Cumplimiento de la normatividad Portal de transparencia Registro de organizaciones Audiencias publicas Apertura de datos digitales Gestión documental digital gestión de riesgos conflictos de interés	Ordinal
Gestión del cambio	Según el DECRETO SUPREMO N° 004-2013-PCM (2013) este es un proceso planificado que permite alcanzar y consolidar, a través de distintas etapas, la visión de lo que se quiere que la entidad llegue a ser a situación futuro a partir de su situación actual.	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores en la escala likert	Análisis de la situación de la entidad tanto externa como interna Formación de grupo de agentes del cambio Creación de una visión para el cambio Comunicación de la visión Eliminación de obstáculos Logros a corto plazo Construcción sobre el cambio Anclación del cambio en la cultura organizacional	Análisis interno Análisis externo equipo de trabajo liderazgo Formación de grupo de agentes del cambio Reuniones de trabajo Comunicación de avances de trabajo Evaluación de barreras resistencia metas a corto plazo procesos objetivo a largo plazo líderes del cambio avances Procesos de cambio	Ordinal

## Matriz de consistencia

**Título: Gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Medir el nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Medir el nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021. Conocer la relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación entre el gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de gobierno abierto en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, es bueno. H2: El nivel de gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021, es bueno. H3: Existe relación entre las dimensiones del gobierno abierto y la gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, 2021</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	
<p>Tipo básico Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra O1= Gobierno abierto O2 = Gestión del cambio r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población</b> La población estará conformada por 52 colaboradores de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021</p> <p><b>Muestra</b> Sera la misma que la población, es decir, por 52 colaboradores de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021.</p>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
		Gobierno abierto	Transparencia y Acceso a la Información Pública
			Participación ciudadana
			Tecnología e Innovación
			Integridad y Lucha contra la Corrupción
		Gestión del cambio	Análisis de la situación de la entidad tanto externa como interna
			Formación de grupo de agentes del cambio
			Creación de una visión para el cambio
			Comunicación de la visión
			Eliminación de obstáculos
	Logros a corto plazo		
	Construcción sobre el cambio		
	Anclación del cambio en la cultura organizacional		

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: gobierno abierto

**Datos generales:**

N° de cuestionario: .....Fecha de recolección: ...../...../.....

**Instrucción:** Los resultados son anónimos y reservados, la información es solo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la organización. Marque su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Transparencia y acceso a la información pública</b>					
1	¿Son elaboradas las normas regionales con la estructura, reglas y lenguaje sencillo?					
2	¿Los proyectos de ordenanzas y acuerdos regionales son aprobados previa exposición de motivos?					
3	¿Se difunden los proyectos de normas regionales?					
4	¿Se publican las modificaciones a las normas regionales oportunamente?					
5	¿Comunica la institución la existencia de un portal de transparencia en una página web amigable?					
	<b>Participación ciudadana</b>					
6	¿Se han implementado mecanismos de rendición de cuentas?					
7	¿Existen capacidades de participación de la sociedad civil y de la ciudadanía?					
8	¿Se tienen en cuenta las capacidades de los servidores públicos profesionales en la ejecución de los procesos de participación?					
9	¿Existe un manual de uso y procedimientos de los equipos tecnológicos?					
	<b>Tecnología e Innovación</b>					
10	¿Cuenta la Institución con equipos informáticos y servicios de internet que facilitan la labor de los servidores?					
11	¿Cuentan con tecnología audiovisual requerida para acciones institucionales?					
12	¿Se implementan mecanismos de información y denuncias para monitorear el desempeño?					
13	¿Existen líneas telefónicas instaladas y accesibles a todos los servidores en las diferentes áreas?					
	<b>Integridad y Lucha contra la Corrupción</b>					

14	¿Las organizaciones de la sociedad civil participan en el diseño, implementación y evaluación de instrumentos de política pública?					
15	¿Los ciudadanos están satisfechos con los niveles de participación ciudadana?					
16	¿Se práctica el reconocimiento al mejor ciudadano que colabora en promover la innovación y la excelencia profesional?					
17	¿Se realiza inducción sobre las competencias exclusivas y compartidas, la estructura y funcionamiento de la entidad?					
18	¿Existe total respeto a los principios y valores establecidos en la Constitución Política?					
19	¿Se práctica la lealtad con responsabilidad para los fines de la gestión institucional?					
20	¿Se práctica la honradez en el desempeño de las funciones?					
21	¿Tienen en cuenta la idoneidad técnica, legal y moral en el desarrollo de las actividades?					

### Cuestionario: Gestión del cambio

**Datos generales:**

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Instrucción:** Los resultados son anónimos y reservados, la información es solo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la organización. Marque su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

Escala de medición	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

V1	Items	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Análisis de la situación de la entidad tanto externa como interna</b>					
1	¿Elaboran planes de acción para obtener transparencia por parte de los funcionarios en la toma de decisiones?					
2	¿Existen planes de integración para la mejora cercana entre Estado y la población?					
3	¿Se considera la innovación del planeamiento en base a los lineamientos nacionales y regionales?					
	<b>Formación de grupo de agentes del cambio</b>					
4	¿Se mantiene como política de la entidad la capacitación constante de los servidores?					
5	¿Existe la política de trabajo en equipo en la entidad?					
6	¿Existe una política de continuidad en las funciones asignadas a los servidores?					
	<b>Creación de una visión para el cambio</b>					
7	¿Existe articulación del planeamiento institucional con los planes nacionales y regionales?					
8	¿Se priorizan objetivos en el planeamiento para obtener los productos y resultados que demanda la población objetivo?					
9	¿Se priorizan proyectos en respuesta a la demanda de la población objetivo?					
	<b>Comunicación de la visión</b>					
10	¿Se cuenta con documentos que establecen los procedimientos del planeamiento?					
11	¿Se utilizan nuevas metodologías y herramientas en el planeamiento?					
	<b>Eliminación de obstáculos</b>					
12	¿Existe disponibilidad en la información?					
13	¿Cuenta con la información debida para conocer los procesos de ejecución?					
14	¿Existe coordinación cercana entre la institución y la población?					
	<b>Logros a corto plazo</b>					
15	¿Existe una política institucional de reconocimiento según el esfuerzo y rendimiento del servidor?					
16	¿Los organismos regionales están preparados para los procesos participativos?					
	<b>Construcción sobre el cambio</b>					
17	¿Existe un incremento periódico anual del presupuesto como producto de la incorporación de programas presupuestales?					
18	¿En su institución definen acciones a implementarse de manera progresiva y secuencial?					

<b>19</b>	¿Elabora la institución un presupuesto a base de metas físicas y actividades?					
	<b>Anclación del cambio en la cultura organizacional</b>					
<b>20</b>	¿Promueven la gobernabilidad regional?					
<b>21</b>	¿La producción del servicio se hace con una correcta utilización de recursos?					

## Validación es de los instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de evaluador: Sánchez Ojeda, Keller  
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad: Gestión en Gestión Pública y Sostenibilidad  
 Instrumento de evaluación: Cuantitativo sobre Gobierno abierto  
 Autor (s) del instrumento (s): AZALDEGUA GOMEZ FERRANDO RAFAEL

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niveles muestrales.					X
OBJETIVOS	Los indicadores y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gobierno abierto en todos sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento muestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gobierno abierto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica en la selección estructural y conceptual respecto a la variable: Gobierno abierto de manera que permitan hacer inferencias en función a los hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
PRECISIÓN	Los ítems del instrumento son suficientes en número y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitan analizar, describir y explicar la realidad, objeto de la investigación.					X
COMPRENSIÓN	Los ítems del instrumento expresen relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gobierno abierto.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo teórico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>21</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 47 "Cuarenta y siete" en análisis un puntaje menor al anterior no considero el instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2

Lima, 20 de octubre de 2021

  
 Dr. Keller Sánchez Ojeda  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**III. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Davila, Keller  
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación: Cuestionarios sobre Gestión del cambio.  
 Autor (s) del instrumento (s): AZALDEGUI GOMEZ FERNANDO RAFAEL

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión del cambio</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del cambio</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable <b>Gestión del cambio</b> de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, preguntas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSECUENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del cambio</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestas responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

Nota: Tener en cuenta que el instrumento se valora cuando se tiene un puntaje máximo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje mayor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.8

Tarepoto, 30 de octubre de 2021

  
 Dr. Keller Sánchez Davila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Lic. Adm. Mtro. Wladimir Muñoz Cruz  
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad: Maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Gobierno abierto  
 Autor (s) del instrumento (n): Dr. Azótegui César Fernando Rafael

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

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

(Nota: Tercera columna que el instrumento se válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Escalares", si embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable.)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Si es aplicables, los criterios de evaluación guardan relación con las variables de investigación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
4.8

Tarapoto, 28 de Noviembre de 2021.



**Wladimir Muñoz Cruz**  
 RUC: 71901010  
 Solo personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellido y nombre del autor: Lic. Arín, Miro, Willes Muñoz Ojeda  
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad: Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación: Cuadrante sobre Gestión del cambio.  
 Autor (a) del instrumento (s): Dr. Aníbal G. Gómez Fernando Rafael

## II. ASPECTOS DE VALITACIÓN

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

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos evaluados.					X
OBJETIVIDAD	Las introducciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en distintos dimensiones en indicadores, preceptuales y conductuales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal respecto a la variable Gestión del cambio.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento siguen organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer referencia al fondo a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones y relaciones.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del cambio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento muestran relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del cambio.				X	
EFECTIVIDAD	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto respaldan el propósito de la investigación, respecto tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala constructiva del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener presente que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en adelante, un puntaje menor se refiere a considerar el instrumento "óvil" o "deficiente").

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI es aplicable ya que las variables guardan relación con los criterios de evaluación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tumbosi, 22 de Noviembre de 2021.

ANÍBAL G. GÓMEZ FERNANDO RAFAEL

MAG. EN GESTIÓN PÚBLICA

SEÑAL PRESENCIAL Y FIRMA



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Adm. MSc. Segundo Saiz Rodríguez Mendosa  
 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad: Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de Gestión del cambio  
 Autor del instrumento: Dr. Fernando Rafael Azódegui Gámez

## II. ASPECTOS DE VALEDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados sin lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acerca de los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información necesaria sobre la variable: Gestión del cambio, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal referente a la variable: Gestión del cambio.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del cambio de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUPLICENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e inferencias.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tema de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Gestión del cambio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del cambio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se hace un puntaje mínimo de 41 "excelente", un puntaje menor al reflejar se consideró el instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tariqto, 07 de noviembre de 2021

  
 Lic. Adm. MSc. Segundo Saiz Rodríguez Mendosa  
 DRG-CLAD 7987



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del autor: Lic. Adm. MSc. Segundo Saúl Rodríguez Méndez  
 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad: Maestría en ciencias económicas, maestría gestión empresarial  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de Gobierno Abierto  
 Autor del instrumento: Dr. Fernando Rafael Azúlguez Gómez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente" sin embargo un puntaje menor a 41 indica que conviene al instrumento no sólo de lo aplicable).

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 07 de noviembre de 2021

Dr. Fernando Rafael Azúlguez Gómez  
 Cmg. CLAD 7997

## Constancia de autorización

 <p>San Martín PERU</p>	<p>GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN RUC N.º 20531375000 GERENCIA GENERAL REGIONAL "AÑO DEL ESCUELAÑO DEL PERU: 250 AÑOS DE INDEPENDENCIA"</p>
--	---

**CONSTANCIA**

El Gerente General del Gobierno Regional San Martín:

**HACE CONSTAR:**

Que el alumno **Fernando Rafael Azaldegui Gomez**, con DNI 01161944, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación de su tesis titulada "**Gobierno Abierto y Gestión del Cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021**", en el presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente:

  
GOBIERNO REGIONAL  
SAN MARTÍN  
*[Signature]*  
Dra. Percy Rodríguez Pizaro  
GERENTE GENERAL REGIONAL

Moche, 03 de diciembre del 2021

## BASE DE DATOS

### V1: Gobierno abierto

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	sub total	p10	p11	p12	p13	sub total	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	23	55
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	4	4	28	72
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	15	35
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	4	3	3	27	71
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	2	2	2	2	1	2	2	2	15	37
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	2	3	2	3	3	21	55
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	13	3	4	4	4	15	4	5	5	4	4	4	5	5	36	83
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	14	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	4	5	5	37	93
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	87
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	11	2	3	2	3	10	2	4	4	2	3	2	4	4	25	60
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	12	2	2	3	2	9	3	2	2	3	2	3	2	2	19	51
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	3	4	4	29	73
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	2	1	1	12	35
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	23	55
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	4	4	28	72
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	15	35
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	4	3	3	27	71
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	23	55
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	4	4	28	72
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	15	35
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	4	3	3	27	71

26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	2	2	2	2	1	2	2	2	15	37
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	2	3	2	3	3	21	55
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	13	3	4	4	4	15	4	5	5	4	4	4	5	5	36	83
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	14	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	4	5	5	37	93
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	87
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	11	2	3	2	3	10	2	4	4	2	3	2	4	4	25	60
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	12	2	2	3	2	9	3	2	2	3	2	3	2	2	19	51
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	3	4	4	29	73
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	2	1	1	12	35
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	23	55
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	4	4	28	72
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	15	35
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	4	3	3	27	71
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	23	55
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	4	4	28	72
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	15	35
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	4	3	3	27	71
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	2	2	2	2	1	2	2	2	15	37
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	2	3	2	3	3	21	55
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	13	3	4	4	4	15	4	5	5	4	4	4	5	5	36	83
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	14	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	4	5	5	37	93
51	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	13	3	4	4	4	15	4	5	5	4	4	4	5	5	36	83
52	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	14	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	4	5	5	37	93

## V2: Gestión del cambio

Nº	pr 1	pr 2	pr 3	sub total	pr 4	pr 5	pr 6	sub total	pr 7	pr 8	pr 9	sub total	pr1 0	pr1 1	sub total	pr1 2	pr1 3	pr1 4	sub total	pr1 5	pr1 6	sub total	pr1 7	pr1 8	pr1 9	sub total	pr2 0	pr2 1	sub total	TOTAL
1	2	3	3	8	3	2	3	8	3	5	3	11	2	3	5	3	2	2	7	2	2	4	3	2	2	7	2	2	4	54
2	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	70
3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	25
4	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	5	1	1	2	31
5	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	7	3	4	3	10	3	3	6	3	4	3	10	3	3	6	70
6	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	2	6	1	1	2	2	2	2	6	1	1	2	33
7	4	4	4	12	4	1	4	9	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	79
8	3	2	2	7	3	3	3	9	2	3	2	7	3	2	5	3	2	3	8	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	56
9	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	83
10	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	9	5	4	5	14	5	5	10	5	4	5	14	5	5	10	98
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	88
12	3	2	2	7	4	3	3	10	2	3	2	7	3	2	5	4	3	2	9	3	3	6	4	3	2	9	3	3	6	59
13	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	3	8	2	3	5	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	47
14	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	7	4	2	3	9	4	4	8	4	2	3	9	4	4	8	73
15	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	4	1	1	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	2	4	37
16	2	3	3	8	3	2	1	6	2	2	2	6	2	3	5	3	2	2	7	2	2	4	3	2	2	7	2	2	4	47
17	3	3	3	9	4	3	1	8	3	2	2	7	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	66
18	1	1	1	3	1	1	3	5	2	4	4	10	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	34
19	1	2	2	5	2	1	4	7	3	1	3	7	1	2	3	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	5	1	1	2	36
20	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	4	7	3	4	3	10	3	3	6	3	4	3	10	3	3	6	70
21	2	3	3	8	3	2	3	8	3	5	3	11	2	3	5	3	2	2	7	2	2	4	3	2	2	7	2	2	4	54
22	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	70
23	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	25
24	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	5	1	1	2	31
25	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	7	3	4	3	10	3	3	6	3	4	3	10	3	3	6	70
26	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	2	6	1	1	2	2	2	2	6	1	1	2	33

27	4	4	4	12	4	1	4	9	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	79
28	3	2	2	7	3	3	3	9	2	3	2	7	3	2	5	3	2	3	8	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	56
29	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	83
30	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	9	5	4	5	14	5	5	10	5	4	5	14	5	5	10	98
31	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	88
32	3	2	2	7	4	3	3	10	2	3	2	7	3	2	5	4	3	2	9	3	3	6	4	3	2	9	3	3	6	59
33	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	3	8	2	3	5	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4	47
34	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	7	4	2	3	9	4	4	8	4	2	3	9	4	4	8	73
35	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	4	1	1	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	2	4	37
36	2	3	3	8	3	2	1	6	2	2	2	6	2	3	5	3	2	2	7	2	2	4	3	2	2	7	2	2	4	47
37	3	3	3	9	4	3	1	8	3	2	2	7	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	66
38	1	1	1	3	1	1	3	5	2	4	4	10	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	34
39	1	2	2	5	2	1	4	7	3	1	3	7	1	2	3	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	5	1	1	2	36
40	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	4	7	3	4	3	10	3	3	6	3	4	3	10	3	3	6	70
41	2	3	3	8	3	2	3	8	3	5	3	11	2	3	5	3	2	2	7	2	2	4	3	2	2	7	2	2	4	54
42	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	4	4	4	12	3	3	6	70
43	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	25
44	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	5	1	1	2	31
45	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	7	3	4	3	10	3	3	6	3	4	3	10	3	3	6	70
46	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	2	6	1	1	2	2	2	2	6	1	1	2	33
47	4	4	4	12	4	1	4	9	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	79
48	3	2	2	7	3	3	3	9	2	3	2	7	3	2	5	3	2	3	8	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	56
49	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	83
50	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	9	5	4	5	14	5	5	10	5	4	5	14	5	5	10	98
51	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	4	8	83
52	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	9	5	4	5	14	5	5	10	5	4	5	14	5	5	10	98



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC: 20531375908
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
PERCY REATEGUI PICON	07633766

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal f) del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>U</sup>, autorizo  no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gobierno abierto y gestión del cambio en la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
FERNANDO RAFAEL AZALDEGUI GOMEZ	01161944

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

Lugar y Fecha: 23/11/2021

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

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